

tinsa

**ESTADO DE
INFORMACIÓN
NO FINANCIERA
2021**

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

Modelo de negocio:

Tinsa es una de las mayores tasadoras del mundo y el grupo líder especializado en servicios de valoración, desde valoraciones inmobiliarias por profesionales especialistas, hasta el desarrollo de software y generación de datos que permitan a otras instituciones y empresas realizar sus propias valoraciones en Europa, Latinoamérica y África. Fundada en 1985 en España, la compañía inició su internacionalización en 1999. Hoy es un grupo con más de **1.350** 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 **500.000** informes de valoración anuales y **2.500.000** de valoraciones realizadas a través de herramientas digitales y software desarrollado por Tinsa.

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

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

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

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

En 2016, se convirtió en la única compañía española miembro de la European AVM Alliance, el grupo de compañías europeas que promueve la realización de valoraciones automáticas (AVM) con los más altos estándares de fiabilidad. La combinación de conocimiento técnico y de la mejor base de datos del mercado explica el desarrollo de uno de los más precisos modelos de valoración automatizada. Mediante la aplicación de diferentes algoritmos y técnicas de inteligencia artificial acordes con las mejores prácticas

del mercado, el modelo AVM de Tinsa es capaz de valorar en muy poco tiempo grandes volúmenes de activos inmobiliarios para cualquier tipo de operaciones.

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

Historia de Tinsa:

1985 - Fundación de Tinsa: Tinsa Tasaciones Inmobiliarias, S.A. fue constituida en el año 1985 a iniciativa de la Confederación Española de las Cajas de Ahorro (CECA).

1991 - Desarrollo del primer software de valoración (VALTÍN): El desarrollo del programa de valoración en sistema operativa MS DOS permitió la transmisión telemática de la información a Tinsa.

1999 - Tinsa entra en Portugal y Francia: Comienza la internacionalización de Tinsa en Francia y Portugal.

1998 - Tinsa crea Taxo Valoraciones y la empresa Project Management Gerens: Creación de Taxo, firma radicada en Valencia y especializada en bienes no mobiliarios e intangibles.

2000 - Comienza la expansión en Latinoamérica: Tinsa Internacional abrió oficinas en Chile y Argentina, para expandirse poco después en el mercado mexicano.

2003 - Desarrollo de la segunda generación del software de valoración (VALTÍN).

2007 - Tinsa entra en Perú: Tinsa Internacional desembarca en Perú a través de la compra de Certival, empresa con más de 10 años de trayectoria en la valoración de todo tipo de activos.

2008 - Creación de la estadística Tinsa IMIE General y Grandes Mercados: Nace el índice Tinsa IMIE General y Grandes Mercados como una herramienta clave para analizar la evolución del valor de la vivienda en España.

2010 - Desarrollo de la herramienta de análisis de mercado Analytics: Tinsa crea Analytics. Analytics combina la potente base de datos de Tinsa con una selección de indicadores públicos y privados en una única herramienta que aporta información relevante sobre

oferta, demanda, nivel de actividad y precios, desde una perspectiva tanto macro como micro.

2010 - El fondo Advent se convierte en el principal accionista de Tinsa: La sociedad de capital riesgo Advent adquiere un 94,5% de Tinsa al grupo de cajas de ahorros. La firma estadounidense fundada en 1984 y presente en España desde 1996.

2011 - Nace Stima: Tinsa lanza Stima, una herramienta online para conocer la valoración estadística de una vivienda.

2011 - Tinsa recibe la homologación como empresa RICS: Tinsa se convirtió en junio de este año en la primera tasadora española homologada como empresa regulada por la Royal Institution of Chartered Surveyors (RICS). Este reconocimiento refuerza el carácter internacional de la compañía, aportando a las valoraciones realizadas la garantía que supone la pertenencia a una de las principales organizaciones en la regulación de profesionales que operan dentro del sector inmobiliario a nivel mundial.

2012 - Tinsa entra en Colombia: Tinsa adquiere la consultora local Zala, la segunda más importante en Colombia. Es el quinto país latinoamericano en el que la compañía abre oficinas.

2012 - Tinsa compra su rival en España: Tasamadrid: La compañía protagoniza la gran operación en el proceso de concentración del sector que se adivinaba en España. La adquisición de Tasamadrid a Bankia, la sexta tasadora por volumen de ingresos impulsa la posición de Tinsa en el mercado español hasta alcanzar una cuota de mercado del 30%.

2012 - Creación de la estadística Tinsa IMIE Mercados Locales: El nuevo índice, de periodicidad trimestral, recoge la evolución interanual y desde máximos del valor unitario de mercado (€/m²) de las viviendas en cada una de las Comunidades Autónomas y provincias. En 2014 se incorporó al análisis la evolución de las capitales españolas y ya en 2015 otros indicadores de actividad inmobiliaria, como son el esfuerzo en la compra de vivienda y el pago de la hipoteca, o la liquidez, medida en meses necesarios para la venta de un inmueble residencial.

2013 - Nace Tinsa Certify (Consultoría Técnica y Consultoría Energética): La aprobación del RD 235/2013, que obliga a la realización del certificado energético de inmuebles en venta o alquiler, impulsó la actividad de consultoría energética de Tinsa. Creándose la filial Tinsa CERTIFY como vehículo para el desarrollo de esta actividad.

Su comienzo supuso un reto muy importante ya que tuvo que enfrentarse, desde días antes de la entrada en vigor del *R.D.* (1 de junio de 2013) a un gran volumen de certificados de eficiencia energética de activos procedentes de Entidades Financieras. La prueba se superó con notable éxito, lo que ha convertido a Tinsa CERTIFY en la empresa líder en emisión de estos certificados en España.

2016 - Tinsa entra en Ecuador: Tinsa refuerza su presencia en el continente americano con la compra de la compañía ecuatoriana Logical Value, especializada en valoración, análisis y asesoramiento en control de activos.

2016 - Tinsa se convierte en la mayor tasadora de Colombia: Tinsa compra Bancol, la mayor empresa de tasaciones de Colombia. Tinsa, implantada en el país desde el año 2012, se convierte así en la compañía líder del atomizado sector de la valoración inmobiliaria en Colombia.

2016 - Cinven completa la compra de Tinsa: La firma europea de capital riesgo Cinven se convierte en el nuevo accionista de referencia de Tinsa, la multinacional líder en valoración, análisis y asesoramiento inmobiliario en Europa y Latinoamérica. La operación, acordada el 6 de abril de 2016, recibió el visto bueno de las autoridades de la Competencia y del Banco de España.

2016 - Tinsa se incorpora a la European AVM Alliance (EAA): Se convierte en la única empresa española en formar parte de la European AVM Alliance, el grupo de compañías líderes europeas que realizan valoraciones automáticas (AVM) con los más altos estándares de calidad. El modelo de AVM de Tinsa pasó una exhaustiva auditoría de fiabilidad para poder integrarse en el grupo. Desde entonces, cada valoración automática se acompaña de un nivel de calidad (del 0 al 7) con un margen de error asociado.

2017 - Tinsa adquiere la neerlandesa Troostwijk Groep: La compañía neerlandesa Troostwijk Groep, especializada en la valoración de bienes muebles e inmuebles y en la peritación de grandes siniestros, se incorpora a Tinsa en agosto de 2017. La operación supone un paso muy importante en la estrategia de internacionalización de Tinsa en Europa occidental y refuerza su actividad de valoración de instalaciones, de activos con finalidad de aseguramiento y de siniestros.

2017 - Tinsa inicia su expansión en África: La compra del 100% de la empresa marroquí Cap Eval, la mayor compañía de tasación inmobiliaria de Marruecos supuso el inicio de la expansión de Tinsa en el continente africano, una región con grandes perspectivas de futuro.

2018 - Nace Tinsa Digital: Tinsa desembarca en el entorno proptech con Tinsa Digital, una filial que proveerá al sector inmobiliario de modelos de valoración automática y de servicios tecnológicos avanzados de análisis y explotación de información, basados en inteligencia artificial y Smart Data. Tinsa Digital desarrolla aplicaciones y nuevos indicadores basados en el gran volumen de información generada en su actividad de valoración inmobiliaria.

2018 - Tinsa compra la consultora neerlandesa Burghgraef van Tiel & Partners: Troostwijk Group, miembro de Tinsa, adquirió en noviembre de 2018 la mayoría del capital de Burghgraef van Tiel & Partners, consultora especializada en análisis de riesgos y asesoramiento de prevención en el ámbito asegurador. Burghgraef van Tiel & Partners presta servicio tanto a compañías aseguradoras como a todo tipo de empresas, a las que asesora sobre cómo optimizar sus coberturas.

2018 - Tinsa México recibe la homologación como empresa RICS.

2019- Tinsa se convierte en líder de tasación en Portugal con la compra de PVW: La adquisición de Price Value and Worth (PVW) permite a Tinsa triplicar su tamaño en Portugal, donde está presente desde hace 20 años con oficinas en Lisboa y Oporto, y convertirse en el grupo líder de valoración inmobiliaria en el mercado ibérico (España + Portugal).

2019 - Tinsa entra en el mercado belga: El Grupo Tinsa adquiere una participación de control en la empresa belga de valoración Troostwijk-Roux Expertises. Con sede en Amberes y oficinas en Gante y Bruselas, Troostwijk-Roux es la líder del mercado belga en peritación de siniestros y valoración de activos para el sector asegurador.

2019 - Tinsa compra el mayor proveedor de software de valoración de Alemania: Tinsa entra en el mayor mercado inmobiliario europeo con la adquisición de on-geo GmbH, líder en software de valoración, Real Estate data y valoración automatizada en Alemania.

2019 - Tinsa entra en el mercado italiano: Troostwijk, filial de Tinsa, adquiere la totalidad de Roux Italia, especializada en valoración para el sector asegurador.

2019 - Adquisición de la compañía de datos y tecnología Datacentric: Tinsa formaliza la compra del 100% de Datacentric, compañía española especializada en big data, geomarketing y soluciones digitales para diversos sectores, con telecomunicaciones, energía, retail o servicios financieros.

2020 - Adquisición de Oodit: Troostwijk, filial de Tinsa, adquiere la empresa neerlandesa de software para la gestión de riesgos e inspecciones Oodit. Con la compra de una participación mayoritaria, el grupo se refuerza en el negocio de análisis de riesgos para el sector asegurador, en el que Oodit es un referente en soluciones automatizadas.

2020 – Se inicia la producción a través de la nueva herramienta de valoraciones en Tinsa España que se convertirá en la piedra angular de la transformación digital de los servicios de valoración.

2020 –Desarrollo conjunto entre Tinsa y Troostwijk de “Mensa”, herramienta de valoración de inmuebles comerciales en Países Bajos.

2020 - Adquisición de Balkide Balorazioak: Tinsa potencia su actividad en el norte de España con la compra de Balkide Balorazioak. La tasadora adquirida es la segunda empresa de valoración en País Vasco y Navarra.

2020 - Adquisición de Persch Consult: Tinsa adquiere una segunda compañía en el mercado alemán. Persch Consult GmbH Chartered Surveyors, la segunda mayor empresa independiente de valoración inmobiliaria del país. La operación incrementa en un 25% la cifra de negocio prevista en 2021 en Alemania, el segundo mayor mercado europeo del grupo.

2021 – Lanzamiento en España de "RADAR" como herramienta de informes de mercado completando su evolución desde su concepción inicial como herramienta de valoración, con rediseños y nuevos indicadores que la dotan de mayor calidad.

2021 – Desarrollo y lanzamiento de "Baufi.me" en el mercado alemán, aplicación para la automatización de procesos de financiación de compra de vivienda y que en este año fue premiada en el certamen 'Immobilienmanager Award', uno de los premios más reconocidos en el sector inmobiliario alemán, en la categoría de "Financiación", valorándose el aspecto innovador de la solución.

2021 - Tinsa entra en América Central: Adquiere una participación mayoritaria en la tasadora Valorinmueble.com (actual Tinsa Costa Rica, con sede en Costa Rica. Es el punto de partida del crecimiento del grupo en América Central y el Caribe.

2021 - Tinsa se refuerza en el negocio de datos con la compra de Deyde , la compañía líder en normalización, deduplicación 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.

Presencia geográfica - Tinsa en el [mundo](#)

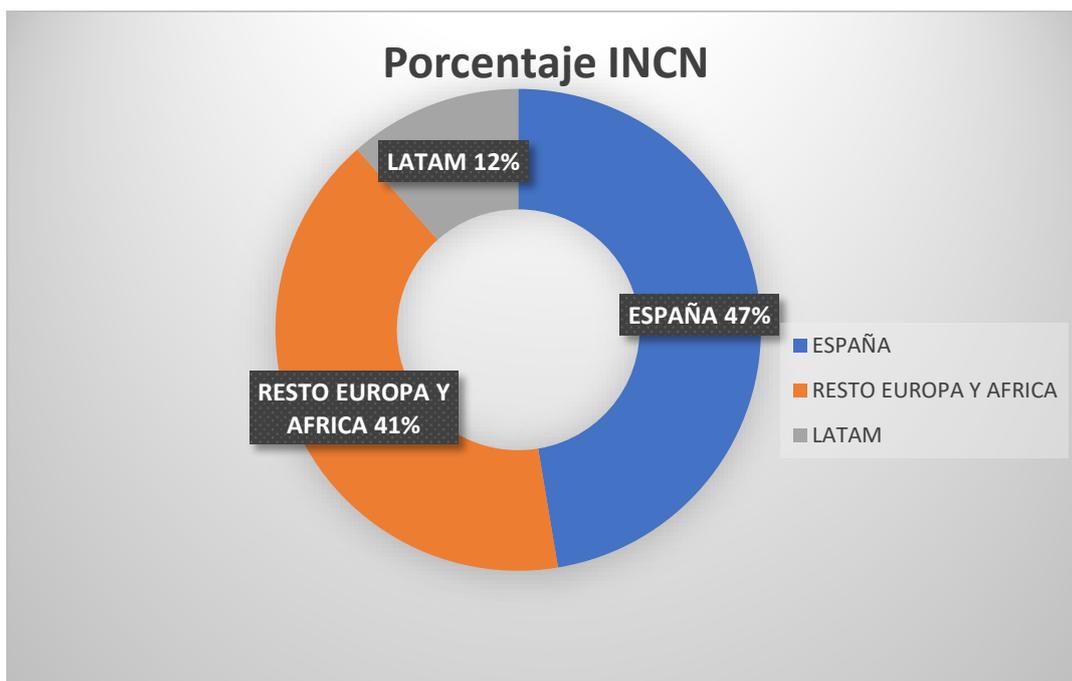
La sede central de Tinsa se encuentra en Las Rozas (Madrid), donde se desarrollan las actividades de Tinsa Tasaciones Inmobiliarias, Tinsa Digital, Datacentric Solutions y desde finales del ejercicio 2021 las actividades de Deyde Calidad de Datos. En Guipúzcoa se encuentra la sede social de Balkide Balorazioak y en Valencia la de Taxo Valoración.

En el resto de España, Tinsa desarrolla su actividad en 19 delegaciones situadas a lo largo del territorio español.

Propiedad del fondo de capital riesgo británico Cinven, Tinsa tiene una clara vocación de **crecimiento internacional**. Actualmente, cuenta con sedes en [Alemania](#), [Argentina](#), [Bélgica](#), [Chile](#), [Colombia](#), [Costa Rica](#), [Ecuador](#), [España](#), [Marruecos](#), [México](#), [Países Bajos](#), [Perú](#), [Portugal](#) e [Italia](#).



La presencia de Tinsa en el mundo en cuanto a la contribución a la cifra de **negocios** de cada región se describe en el siguiente diagrama:



Las principales áreas de negocio de Tinsa son las siguientes:

- ✓ Tasaciones y Valoraciones (físicas y automatizadas)
- ✓ Certificaciones de Calidad
- ✓ Consultoría Tributaria
- ✓ Valoración para empresas
- ✓ Consultoría Energética
- ✓ Edificación y Urbanismo
- ✓ Software de valoración e inteligencia de datos
- ✓ Herramientas de tratamiento de datos, para análisis y generación de insights de mercado
- ✓ Peritación de grandes siniestros y análisis de riesgos para el sector asegurador
- ✓ Productos estadísticos
- ✓ Generación y explotación de “datalakes” con información inmobiliaria, sociodemográfica y empresarial.
- ✓ Calidad de datos: normalización, deduplicación y enriquecimiento de bases de datos

Estructura organizativa y Estrategia

La estructura accionarial del grupo se articula a través de la sociedad matriz Elisandra Spain X, S.L.U. de la cual dependen directa o indirectamente las distintas compañías del grupo según el siguiente detalle:

Nombre	País	Actividad	participacion	% participación
Asertia Real Estate, S.L.U.	España	Financiera y tenencia de participaciones	Directa	100,00
Tinsa Tasaciones Inmobiliarias, S.A.U.	España	Tasaciones Inmobiliarias	Indirecta	100,00
Tinsa Internacional de Inversiones, S.L.U.	España	Financiera y tenencia de participaciones	Indirecta	100,00
Taxo Valoración, S.L.	España	Tasaciones bienes	Indirecta	100,00
Tinsa Digital, S.L.U.	España	Certificaciones, consultoría inmobiliaria y estudios basados en explotaciones masiv	Indirecta	100,00
PVW Tinsa Ltda.	Portugal	Tasaciones Inmobiliarias	Indirecta	100,00
Tasaciones Inmobiliarias de Argentina, S.A.	Argentina	Tasaciones Inmobiliarias	Indirecta	100,00
Tasaciones Inmobiliarias de Mexico, S.A. de C.V.	México	Tasaciones Inmobiliarias	Indirecta	100,00
Tasaciones Inmobiliarias de Chile, S.A.	Chile	Tasaciones Inmobiliarias	Indirecta	100,00
Tinsa, S.A.C.	Perú	Tasaciones Inmobiliarias	Indirecta	100,00
Tinsa Colombia Ltda.	Colombia	Tasaciones Inmobiliarias	Indirecta	100,00
TasacionesTinsa Ecuador, S.A.	Ecuador	Tasaciones Inmobiliarias	Indirecta	100,00
Troostwijk Groep B.V.	Holanda	Valoracion bienes muebles e inmuebles y peritacion grandes siniestros	Directa	100,00
Troostwijk Taxaties B.V.	Holanda	Valoracion bienes muebles e inmuebles y peritacion grandes siniestros	Indirecta	100,00
Troostwijk Real Estate B.V.	Holanda	Valoracion bienes muebles e inmuebles y peritacion grandes siniestros	Indirecta	100,00
Troostwijk Expertises B.V.	Holanda	Valoracion bienes muebles e inmuebles y peritacion grandes siniestros	Indirecta	100,00
ApresaB.V.	Holanda	Valoracion bienes muebles e inmuebles y peritacion grandes siniestros	Indirecta	100,00
Oodit Solutions B.V.	Holanda	Software de valoracion con finalidad aseguradora	Indirecta	51,00
ArcaLaudisl. B.V.	Holanda	Valoracion bienes muebles e inmuebles y peritacion grandes siniestros	Indirecta	81,50
Burghgraef van Tiel & Partners (BVT)	Holanda	Consultoría en el ámbito asegurador	Indirecta	75,00
Troostwijk-Roux ExpertisesCVBA	Bélgica	Valoracion bienes muebles e inmuebles y peritacion grandes siniestros	Indirecta	85,00
Roux Italia Srl.	Italia	Valoracion bienes muebles e inmuebles y peritacion grandes siniestros	Indirecta	65,00
Sistemas Blackcore de Mexico S.A. de C.V.	Mexico	Programacion de sistemas de valoracion de activos inmobiliarios	Indirecta	50,00
Tinsa Marruecos	Marruecos	Tasaciones Inmobiliarias	Indirecta	100,00
On-geo	Alemania	Software de valoración y venta de datos	Directa	100,00
ABC Appraisers, S.A. de C.V.	México	Tasaciones Inmobiliarias	Indirecta	60,00
Data Centric PDM S.A.	España	Compra y venta de datos	Directa	100,00
Instant Services, A.G	Alemania	Valoración de Software	Indirecta	49,99
Balkide Balorazioak, S.A.U.	España	Tasaciones Inmobiliarias	Indirecta	100,00
Persch Consult GmbH	Alemania	Tasaciones Inmobiliarias	Directa	100,00
Deyde Calidad de datos, S.L.U.	España	Desarrollo de calidad de datos	Directa	100,00
Tinsa Costa Rica, S.A.	Costa Rica	Tasaciones Inmobiliarias	Indirecta	60,00

La composición del Consejo de administración de Elisandra Spain X, S.L.U, al cierre del ejercicio 2021 es la siguiente:

Nombre	Cargo	Tipo	Fecha Nombramiento	Duración nombramiento
Ignacio Martos Navarro	Presidente	Ejecutivo	3/8/2016	Indefinido
Ignacio Garcia-Altozano Fesser	Vocal	Dominical	1/6/2017	Indefinido
Mircea Daniel Tanase	Vocal	Dominical	24/6/2020	Indefinido

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

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

Uno de los objetivos de Tinsa es la **expansión internacional** para conseguir que, en un plazo de dos años, más de dos tercios de la facturación procedan de fuera de España. Este objetivo pasa por destinar entre 30 y 70 millones de euros a compras en el exterior. En base a estas adquisiciones el objetivo del grupo es alcanzar antes de tres años una facturación cercana a los 250 millones de euros superando así los 179 millones de euros alcanzados este ejercicio.

Tinsa se encuentra presente en **14** países de **Europa**, **Latinoamérica** y **África**.

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

Tinsa se encuentra afectada por distintos riesgos inherentes al desarrollo de su actividad en los distintos mercados en los que opera tanto a nivel nacional como internacional. El Grupo, en base al trabajo coordinado entre el Consejo de Administración y la Alta Dirección, diseña e implanta una serie de **políticas** para mitigar dichos riesgos y reducir al máximo su impacto.

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

- ✓ Liderazgo en España y Portugal en tasación hipotecaria, un mercado regulado con fuertes barreras de entrada.
- ✓ Liderazgo en Países Bajos y Bélgica en peritaciones y valoraciones de grandes siniestros para el sector asegurador.
- ✓ Liderazgo en Alemania, Colombia y Chile. Posición destacada en el resto de los países donde Tinsa tiene presencia.
- ✓ Líder europeo en la realización de modelos de valoración automática (AVM), siguiendo las mejores prácticas del mercado

- ✓ Importante *portfolio* de clientes recurrentes, con los que mantiene una relación a largo plazo.
- ✓ Tecnología diferencial en todo el proceso de valoración
- ✓ Posición destacada en la generación y tratamiento de datos residenciales comprobados a través de la actividad de valoración.
- ✓ Absoluta independencia en los servicios prestados a sus clientes, sin intermediar en operaciones de compra venta ni gestionar activos y con un código interno de conducta muy exigente para consejeros, empleados y red técnica externa.
- ✓ Sistemas de gestión de calidad y procesos de control interno auditados y certificados de acuerdo a las normas [ISO 9001](#) (Tinsa España y Persch Consult) e [ISAE 3402, Tipo 2](#) (Grupo Troostwijk en Países Bajos).

Grupos de interés:

Tinsa trabaja para mejorar los canales de comunicación disponibles con sus distintos grupos de interés.

Los principales grupos de interés de Tinsa son los siguientes:

- ✓ Accionistas
- ✓ Empleados
- ✓ Medios de comunicación
- ✓ Proveedores
- ✓ Legislador
- ✓ Asociaciones
- ✓ Clientes

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

- ✓ Redes sociales
- ✓ Publicación de información relevante en la web corporativa
- ✓ Email
- ✓ Participación en foros, organizaciones empresariales y sectoriales
- ✓ Organización de eventos y encuentros específicos
- ✓ Ferias comerciales
- ✓ Teléfono de atención al cliente
- ✓ Canal de denuncias
- ✓ Intranet Corporativa
- ✓ Plataformas digitales de intercambio de información
- ✓ Envíos de Newsletters

Riesgos de corrupción y comportamientos éticos - Riesgos reputacionales

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

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

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

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

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

Como vía de comunicación, se ha procedido a establecer un **canal de denuncias**, para permitir que se ponga en conocimiento de la persona jurídica de las posibles vulneraciones penales.

Riesgo de incorrección en las valoraciones:

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

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

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

✓ Aprobación de un Reglamento Interno de Conducta (RIC):

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 775/29917, de 30 de mayo, sobre el régimen jurídico de homologación de los servicios y sociedades de tasación, regula un conjunto de incompatibilidades y obligaciones de secreto aplicables a sus profesionales, con el fin de lograr una adecuada calidad y objetividad de las valoraciones efectuadas. El Reglamento Interno de Conducta regula las situaciones en las que Tinsa o sus valoradores no podrán emitir informes de tasación por constatarse situaciones de incompatibilidad o conflictos de interés, estableciendo mecanismos para detectarlos y regulando la forma de resolver los mismos.

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

Para ello, los miembros del Consejo de Administración, del Comité de Dirección, los Tasadores y los Técnicos de Visado, deberán cumplimentar los datos que a dicho efecto les solicite Tinsa, en relación con sus vinculaciones familiares, económicas y

profesionales. Los datos facilitados son incorporados en la base de datos generada al efecto.

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

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

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

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

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

✓ Medidas de carácter técnico para el control de tasaciones:

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

✓ Otras medidas:

- Cumplimiento estricto de los niveles de **estructura interna** y **solvencia económica** exigibles a las Sociedades de Tasación Homologadas, que determinan la implantación de estructuras internas, que garantizan una alta calidad de las tasaciones que se emiten.
- Estructura organizativa interna con **separación** del departamento comercial y el departamento Técnico.

- Reporte continuo de información al [Banco de España](#), como organismo supervisor, que funciona a modo de auditoría interna y continuada, y que viene exigiendo la incorporación continua de mejoras en la calidad de las tasaciones (de los testigos utilizados, tasas de actualización / capitalización, etc...) que de forma directa suponen la implantación continuada de medidas de mejora y control ex ante de las tasaciones emitidas.

Riesgo sobre protección de datos - [Ciberseguridad](#) -:

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

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

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

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

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

El deber de [confidencialidad](#) viene asimismo regulado, en relación con los datos de los clientes en el Reglamento interno de Conducta, RIC.

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

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

Marco de reporting utilizado:

El presente estado de información no financiera se ha 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).

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

Los asuntos materiales identificados a nivel corporativo son aquellos que:

- ✓ Resultan de mayor relevancia desde el punto de vista de la responsabilidad corporativa y el Reporting.
- ✓ Pueden promover un cambio significativo.
- ✓ Son considerados de mayor relevancia para los grupos de interés de la compañía.

Los asuntos más significativos o de mayor relevancia son los siguientes:

Asuntos de mayor relevancia		Asuntos significativos	Carácter de la cuestión
	1	Emisiones / contaminación	Medioambiental
	2	Diversidad e igualdad	Social y relativa al personal
	3	Salud y seguridad	Social y relativa al personal
	4	Atención y satisfacción del cliente / consumidores	Social
	5	Subcontratación y proveedores	Social

Trimestralmente, el Grupo Tinsa evalúa los asuntos más relevantes y prioritarios para la compañía en materia ambiental, social y gobernanza (ESG por sus siglas en inglés).

Estos asuntos son considerados de mayor relevancia en base a:

- ✓ Expectativas de los inversores: feedback de los inversores y analistas ESG recibidos durante reuniones celebradas.
- ✓ Actividad de la compañía, así como la importancia de sus proveedores.

Este documento tiene como objetivo informar sobre [cuestiones medioambientales, sociales, relativas al personal](#) y en relación con los [derechos humanos](#) relevantes para la compañía referentes al ejercicio comprendido entre el 01 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021.

Información sobre cuestiones medioambientales:

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

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

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

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

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

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

Por lo anterior, Tinsa:

- ✓ Determina los procesos para el SGC y MA y su aplicación a lo largo de la organización.
- ✓ Determina las entradas requeridas y las salidas esperadas de sus procesos.
- ✓ Determina la secuencia e interacción de los procesos identificados.

- ✓ Determina los métodos y criterios que aseguran la eficacia del funcionamiento y control de los procesos identificados.
- ✓ Asegura la disponibilidad de recursos e información para soportar la operación y seguimiento de los procesos identificados.
- ✓ Sigue, mide (cuando sea aplicable) y analiza los procesos identificados (acciones correctivas, preventivas y auditorías internas).
- ✓ Implanta las acciones para alcanzar los resultados planificados y la mejora continua de los procesos identificados.

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

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

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

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

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

	<i>Unidad</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>
<i>Consumo de tóner</i>	unidades	11	7
<i>Consumo de papel</i>	pack 500 hojas DIN A4	204	385
<i>Consumo de agua</i>	m ³	1.829	1.787
<i>Consumo de gas</i>	kWh	96.987	97.710
<i>Consumo de electricidad</i>	kWh	447.339 ⁽¹⁾	457.220

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

(1) Dato estimado, pendiente datos reales cierre 2021

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

	<i>Var. 2021 vs. 2020</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>
<i>Tóner / empleado</i>	54,73%	0,03	0,02
<i>Papel / empleado</i>	-47,83%	0,63	1,20
<i>Agua / empleado</i>	0,80%	5,61	5,57
<i>Gas / empleado</i>	-2,26%	297,51	304,39
<i>Electricidad / empleado</i>	-3,66%	1.372,21	1.424,36

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

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

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

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

El consumo de gas, derivado de las calderas de calefacción, ha disminuido paulatinamente desde que se guardan registros (año 2005), con altibajos puntuales en años de condiciones meteorológicas más adversas.

Respecto al consumo de electricidad, también ha disminuido gradualmente a lo largo de los últimos años, siendo el año 2021 el de menor consumo desde el 2005. La disminución en el consumo es una consecuencia de las distintas acciones llevadas a cabo por la compañía, especialmente la migración del Centro de Procesamiento de Datos de Tinsa, lo que supone una reducción radical de los equipos de climatización y, por tanto, del consumo eléctrico.

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

	<i>Unidad</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>
<i>Emisiones de las calderas</i>			
<i>Caldera 1</i>	CO2 %	8,78	9,58
<i>Caldera 2</i>	CO2 %	8,73	9,41
<i>Caldera 1</i>	CO (ppm)	28	1
<i>Caldera 2</i>	CO (ppm)	31	2
<i>Caldera 1</i>	Rendimiento %	94,4	94,4
<i>Caldera 2</i>	Rendimiento %	94,8	94,8
<i>Generación de residuos - plástico</i>	N.º bolsas	754	530
<i>Generación de residuos - orgánicos</i>	N.º bolsas	794	622

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

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

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

El volumen recogido y reciclado asciende a:

	<i>Unidad</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>
<i>Reciclaje papel y cartón</i>	kg	8.100	10.430
<i>Reciclaje tóner</i>	kg	-	42

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

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

	<i>Var. 2021 vs. 2020</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>
<i>Residuos papel / empleado</i>	-23,53%	24,85	32,49
<i>Residuos tóner / empleado (*)</i>	-100%	-	0,13

Fuente: Elaboración Propia. Datos relativos a la sede central de la sociedad en Madrid
Durante 2021 no se han recogido cartucho de tóner debido al escaso número de cartuchos consumidos

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

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

La generación fotovoltaica obtenida por medio de dichos paneles no es para autoconsumo, sino que se vierte en la red eléctrica, y se cuantifica en:

	<i>Unidad</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>
<i>Generación fotovoltaica</i>	kWh	60.223 (1)	63.752 (2)

(1) Dato estimado, pendiente de datos reales de cierre 2021

(2) Dato Real al cierre del ejercicio 2020

De modo genérico, durante el ejercicio 2021, en la sede central de la empresa en Madrid, se han realizado las siguientes actuaciones relativas a la mejora ambiental:

- ✓ Segregación en origen de residuos, así como recogida y gestión de los mismos por empresas autorizadas.
- ✓ Retirada de equipos informáticos en desuso u obsoletos (CPU, discos duros, monitores, servidores, portátiles...) y entrega a gestor autorizado para su reutilización como primera opción, o reciclaje si no es posible reutilizar.
- ✓ Sustitución paulatina de luminarias convencionales por iluminación LED.
- ✓ Eliminación de los vasos de plástico en las fuentes de suministro de agua, sustituyéndolos por vasos de papel, como contribución a la disminución mundial del uso del plástico.
- ✓ Inspección de la calidad del aire en el interior del edificio y de los conductos de climatización.
- ✓ Incremento de la concienciación ambiental mediante la difusión de artículos a través de diferentes canales como pueden ser el blog oficial de Tinsa, de acceso abierto a todos los usuarios de la web, o la *Newsletter* de la compañía, de distribución interna exclusivamente. Las publicaciones abordan aspectos relativos a la evolución del sistema de gestión ambiental, el fomento de prácticas sostenibles o la eficiencia energética.
- ✓ Continuidad del sistema de impresión a través de PRINT CORNER, que garantiza la minimización de impresión de documentos internos. A la vista de los resultados obtenidos se ha extendido el modelo a las Delegaciones de Barcelona, Málaga, Valencia y Zaragoza.

Analizando los datos disponibles, se comprueba que en torno a un **14%** de los trabajos enviados a impresión finalmente no son liberados por el usuario al no ratificar dicha orden desde el *print corner*, hecho que no sucedería con el sistema convencional de impresoras. De esta manera se ha conseguido evitar la impresión de **19.390 hojas**, que supondrían la emisión de **318 kg de CO₂** a la atmósfera y la tala de **2,3 árboles**.

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

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

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

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

Ejercicio 2021

<i>País</i>	<i>Electricidad (kWh)</i>	<i>Gas (kWh)</i>	<i>Agua (m3)</i>	<i>Papel (packs de 500 hojas)</i>	<i>Tóner (ud)</i>
<i>España</i>	628.189 (1)	96.987	2.585 (1)	305	18
<i>Portugal</i>	12.972	-	191	30	N/D
<i>Chile</i>	49.119	-	1.161 (1)	75	4
<i>Argentina</i>	5.057	-	24 (1)	2	3
<i>México</i>	77.421	-	210	462	29
<i>Perú</i>	21.765	-	328	100	24
<i>Colombia</i>	39.424	-	18	100	23
<i>Ecuador</i>	4.749	-	ND	177	22
<i>Costa Rica</i>	10.411	-	ND	16	6
<i>Países Bajos + Bélgica + Italia</i>	423.575	191.130	516	1.444	30
<i>Alemania</i>	126.804 (1)	249.000 (1)	264	464	6
<i>Marruecos</i>	6.672	-	96	200	12

Ejercicio 2020

<i>País</i>	<i>Electricidad (kWh)</i>	<i>Gas (kWh)</i>	<i>Agua (m3)</i>	<i>Papel (packs de 500 hojas)</i>	<i>Tóner (ud)</i>
<i>España</i>	567.698	97.710	2.460 (1)	460 (1)	14
<i>Portugal</i>	15.774	-	24	500	N/D
<i>Chile</i>	51.106	-	1.252 (1)	66	3
<i>Argentina</i>	6.581	-	8 (1)	2	4
<i>México</i>	82.483	-	201	1.051	25
<i>Perú</i>	17.769	-	434	100	16
<i>Colombia</i>	39.744	-	20	100	22
<i>Ecuador</i>	4.866	-	N/D	60	9
<i>Países Bajos + Bélgica + Italia</i>	402.681	140.240	593	240	18
<i>Alemania</i>	113.193	249.048	369	526	N/D
<i>Marruecos</i>	5.064	-	25	15	8

(1) Dato estimado al cierre del ejercicio.

(2) N/D: Dato no disponible

Cabe destacar que, adicionalmente a las [instalaciones de energía solar fotovoltaica](#) de la sede de Madrid, el 90% de la electricidad consumida en Alemania proviene de energías renovables, hidráulica principalmente.

Huella de carbono:

A nivel de Grupo, el impacto medioambiental es muy poco significativo. A pesar de ello, desde de 2017 se realiza trimestralmente el [cálculo de las emisiones de CO₂](#) de la totalidad de las empresas que forman el Grupo Tinsa.

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

Teniendo en cuenta dichos alcances, las emisiones del Grupo Tinsa en 2021 son las siguientes:

<i>Emisiones CO2</i>	<i>Unidad</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>
<i>Alcance 1</i>	ton CO2	362,9	N/D
<i>Alcance 2</i>	ton CO2	636,87	N/D
<i>Alcance 3</i>	ton CO2	98,99	N/D
<i>TOTAL</i>		1.098,75	1.132,70

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

	<i>Unidad</i>	<i>2021</i>	<i>2020</i>
<i>Huella CO2</i>	ton CO2/mill.€	6,04	7,42

El Grupo Tinsa quiere expresar su convencimiento de que garantizar un comportamiento ambientalmente responsable revierte no sólo en beneficio de los clientes, sino también en el de la naturaleza, los trabajadores y en el de toda la comunidad en la que se desarrollan sus actividades.

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno:

Tinsa está comprometida a adherirse a los más altos estándares éticos y a cumplir con todas las leyes y reglamentaciones locales en material de anticorrupción y antisoborno, reiterando su estricto cumplimiento de la normativa de prevención y lucha contra la corrupción acorde con el cumplimiento de todas las leyes aplicables donde Tinsa tiene actividad comercial.

Reglamento Interno de Conducta - RIC -:

En el caso concreto de España, en base al artículo 3.2 de la Ley 2/1981 se aprueba el **Reglamento Interno de Conducta** (RIC) cuyo contenido ha quedado concretado en la Norma Quinta de la Circular 7/2010 de 30 de noviembre del Banco de España en virtud de la modificación operada en la misma por la Circular 3/2014 de Banco de España de 31 de julio de 2014. Este documento fue aprobado en el mes de marzo de 2014 y ha experimentado varias actualizaciones hasta la última, fechada en marzo de 2022.

Tinsa cuenta con un **Código Ético** que recoge los valores corporativos, principios y pautas de conducta que deben guiar el comportamiento de todos los miembros del Consejo de Administración, directivos y empleados de cualquiera de las empresas o filiales de Tinsa. Este Código Ético fue aprobado por el Consejo de Administración de Tinsa a fecha 31 de marzo de 2017. Asimismo, durante el ejercicio 2018 todos los Consejos de Administración de las filiales de Tinsa en el resto de los países aprobaron y adoptaron dicho Código Ético.

Canal de Denuncias:

Con el objetivo de identificar cualquier posible actuación interna o externa contraria a la ética profesional, integridad, honradez, lealtad, eficacia y responsabilidad cometidas por empleados, directores, consejeros o colaboradores – tasadores externos se ha creado el **Canal de Denuncias**.

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

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

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

Protección de Datos:

Reglamento Europeo de Protección de Datos:

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

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

- ✓ Actualización de la política de privacidad con un enfoque sobre los datos de índole personal.
- ✓ Inventario de actividades y registros para ser analizados y adaptados al nuevo Reglamento europeo.
- ✓ Actualización de aquellos contratos que tengan por objeto el tratamiento de datos personales, ya sean de empleados o clientes, para su adecuación a la nueva normativa europea.
- ✓ Revisión de la seguridad en materia de prevención de fuga de datos y protección y control de la información con actualización del Reglamento de Seguridad.
- ✓ Revisión y actualización del procedimiento de atención a los derechos de los usuarios recogidos en la normativa referenciada.
- ✓ Implantación de las medidas técnicas y organizativas apropiadas para garantizar un nivel de seguridad adecuado al riesgo mediante el uso de herramientas que permiten gestionar y mantener la trazabilidad de todo el sistema de gestión de protección de datos
- ✓ Actualización y firma por parte de los empleados de un documento que recoge las obligaciones que deben asumir en el tratamiento de los datos a los que accedan en el desempeño de sus funciones.

- ✓ Realización de un análisis de riesgos de todos los tratamientos llevados a cabo en , la metodología del análisis de riesgos contempló las variables necesarias para la correcta identificación del riesgo en el tratamiento dando como resultado en algún caso, la realización de las correspondientes gestiones de evaluaciones de impacto.
- ✓ Elaboración de un procedimiento para notificar las violaciones de seguridad que se puedan producir.
- ✓ Formación específica a todo el personal en conceptos básicos de ciberseguridad a tener en cuenta en el desempeño del trabajo diario.

Información sobre la sociedad:

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

Durante el ejercicio 2021 se han realizado acciones por importe de **23.633** euros aproximadamente asociados al concepto de **patrocinio** y **acción social**, mismo importe que en 2020, lo que indica importancia que tiene para el Grupo la participación en estas acciones.

Entre las principales acciones que se han realizado durante 2021, principalmente en España, Países Bajos y Alemania, se encuentran las siguientes:

- ✓ Participación, por quinto año consecutivo, en el torneo inclusivo de Fútbol 7 organizado por *Asprima* en beneficio de Down Madrid: **1.000** euros
- ✓ Patrocinio del triatleta Sergio Octavio Mancebo: **750** euros
- ✓ Patrocinio del equipo de atletismo compuesto por trabajadores de Tinsa para su participación en evento deportivo la “Carrera de las Empresas”: **642** euros
- ✓ Donativo a Cruz Roja para los afectados por el volcán en La Palma: **1.000** euros
- ✓ Participación en programa de becas del Grado Inmobiliario de la Universidad Politécnica de Madrid – UPM –: **3.059** euros
- ✓ Donación al hospital infantil de la ciudad alemana de Tambach-Dietharz: **1.000** euros
- ✓ Donación a la Sociedad de Países Bajos contra el cáncer: **4.250** euros
- ✓ Patrocinio de los Clubes de Fútbol amateur neerlandeses “De Treffers” y “AFC” : **2.627** euros
- ✓ Donación a la sociedad *Natura Artis Magistra* dedicada al cuidado de los animales y la conservación de la naturaleza: **2.500** euros
- ✓ Apoyo a la fundación *Ronald McDonald* dedicada a proporcionar alojamiento a los padres de niños enfermos cerca de los hospitales: **350** euros
- ✓ Ayuda a la asociación “Women in Real Estate”, creada y dedicada a dar una mayor visibilidad y protagonismo a la mujer en el sector inmobiliario: **5.000** euros
- ✓ Otras donaciones a fundaciones y asociaciones en Chile y Alemania: **1.455** euros

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

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

Información fiscal:

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

Paraísos fiscales:

Tanto a cierre del ejercicio 2021 como a cierre del ejercicio anterior, Tinsa no tiene ninguna sociedad situada en ningún territorio con consideración de paraíso fiscal atendiendo a la normativa española que determina los países que tienen la consideración de paraísos fiscales (Real Decreto 1080/1991, de 5 de julio y Real Decreto 166/2003, de 31 de enero).

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

Beneficios obtenidos por país:

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

	<i>Importe en euros</i>	
	<i>Beneficios obtenidos 2021</i>	<i>Beneficios obtenidos 2020</i>
<i>España (*)</i>	43.764.667	43.555.267
<i>Alemania</i>	5.971.149	2.030.102
<i>Países Bajos+Bélgica+Italia</i>	1.107.574	859.551
<i>Portugal</i>	528.596	524.048
<i>Marruecos</i>	181.312	172.823
<i>Chile</i>	1.799.112	990.989
<i>México</i>	2.128.736	1.704.238
<i>Ecuador</i>	129.929	44.989
<i>Argentina</i>	72.057	(63.608)
<i>Colombia</i>	494.672	323.307
<i>Perú</i>	24.346	(188.597)
<i>Costa Rica</i>	38.677	-

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

Impuestos sobre beneficios pagados:

Todas las Sociedades localizadas en España, excepto Balkide Balorazioak y Deyde Calidad de Datos, tributaron bajo el régimen de consolidación fiscal en base a normativa española fiscal. Durante el ejercicio 2021 el Grupo fiscal ha pagado en España un importe total de **2.315.017** euros (**1.945.559** euros en el ejercicio 2020). Los pagos realizados por sociedades españolas no incluidas en el régimen de consolidación fiscal han ascendido a **470.364** euros (**166.735** euros en el ejercicio 2020).

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

	<i>Importe en euros</i>	
	2021	2020
<i>Alemania</i>	747.592	311.711
<i>Países Bajos+Bélgica+Italia</i>	824.066	82.878
<i>Chile</i>	-	137.755
<i>Colombia</i>	6.802	105.918
<i>México</i>	593.574	406.290
<i>Ecuador</i>	17.200	21.638
<i>Marruecos</i>	55.167	54.121
<i>Argentina</i>	-	-
<i>Portugal</i>	163.437	162.438
<i>Perú</i>	6.479	17.500
<i>Costa Rica</i>	4.940	-

Subvenciones:

Durante el ejercicio 2021 Tinsa ha recibido **subvenciones** por importe de **22.111** euros, **1.002.725** euros en el 2020, ejercicio que fue completamente excepcional en este sentido, dado que la totalidad de los importes recibidos fuera de España (**986.325** euros), se correspondieron con ayudas de los gobiernos de los distintos países para paliar los efectos económicos provocados por la crisis sanitaria derivada de la pandemia del Covid-19. De las subvenciones recibidas en 2021, las recibidas por parte de las compañías españolas corresponden a cursos de formación a empleados y las de Costa Rica a ayudas por la crisis derivada de la pandemia del Covid.

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

	<i>Importe en euros</i>	
	2021	2020
<i>Países Bajos</i>	-	943.152
<i>Colombia</i>	-	27.744
<i>España</i>	18.660	16.400
<i>Portugal</i>	-	8.956
<i>Argentina</i>	-	4.285
<i>Perú</i>	-	2.188
<i>Costa Rica</i>	3.452	-

Clientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

Las quejas o reclamaciones recibidas ante el **“SERVICIO DE ATENCIÓN AL CLIENTE”** pueden llegar a través de los siguientes medios:

- ✓ Email o correo electrónico.
- ✓ Número de fax.
- ✓ Correo certificado a las oficinas de la sede central en Madrid.

La Sociedad pone a disposición de sus clientes un formulario de reclamación, así como un procedimiento descrito de tramitación de quejas en su página web corporativa.

Durante el año 2021:

En España se han tramitado en el Servicio de Atención al Cliente un total de **88** reclamaciones (**89** en el ejercicio 2020) lo que supone **0,033%** sobre el total de valoraciones realizadas durante dicho periodo (**0,035%** en el 2019). Dichas reclamaciones fueron gestionadas en su totalidad a través del **Servicio de Atención al Cliente**.

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

<u>Tipología</u>	<i>% s/total</i>	
	2021	2020
<i>Valores de Tasación</i>	70%	56%
<i>Datos Técnicos del informe</i>	15%	21%
<i>Importes Facturación</i>	8%	9%
<i>Deficiencias servicio</i>	2%	11%
<i>Otros</i>	5%	3%

El plazo máximo para contestar cualquier reclamación es calculado periódicamente para analizar las potenciales mejoras necesarias. Durante el ejercicio 2021, el plazo de resolución de estas revisiones siempre ha sido siempre inferior al plazo máximo de 2 meses establecido por la normativa española.

Respecto a las reclamaciones tramitadas por nuestros clientes directamente a través del [Banco de España](#), en 2021 no se ha tramitado ninguna reclamación.

En 2021 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)).

Proveedores:

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

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

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

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

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

Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal:

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

Los empleados constituyen la pieza clave de la actividad profesional al actuar como elemento de conexión directa con los clientes. El Grupo Tinsa persigue la consolidación de un equipo profesional motivado, integrado y formado, capaz de ejecutar las políticas que desarrollan las líneas directrices sobre las que se asienta el ejercicio de su actividad y el acatamiento de los principios que marcan el [compromiso con la sociedad y el respeto al Medio Ambiente](#). En este sentido, uno de los objetivos prioritarios del Grupo, es la gestión del capital humano y el talento, impulsando la [mejora continua en los estándares](#)

éticos que afectan a los empleados en el campo de la igualdad de oportunidades, en el desarrollo profesional y personal, en el impulso y la mejora de la capacidad de trabajo en equipo, en el clima laboral y en el grado de satisfacción, siendo una de sus finalidades el desarrollo de su sentido de pertenencia y la vivencia de los valores del Grupo.

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

Se apuesta por **el crecimiento profesional a través de la promoción interna**, primando el alto desempeño, los conocimientos especializados, el perfil competencial, los años de experiencia y la base académica, que se identifican como los criterios de selección ante una promoción. En concreto en 2021, 31 personas han sido promocionadas profesionalmente dentro del grupo. Se trata, en consecuencia, de un sistema que garantiza en todo momento la igualdad de oportunidades entre sus profesionales.

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

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

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

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

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

Además, hay 477 personas trabajadores que están cubiertas por Convenio Colectivo, las cuales se encuentran en España, Italia y Argentina, lo que representa un 35% del total

A continuación, detallamos la distribución del número total de empleados pertenecientes al Grupo Tinsa, desagregados por sexo, edad, país y clasificación profesional. Al cierre del ejercicio 2021, la plantilla conjunta del Grupo Tinsa ascendía a 1.359 personas trabajadoras, frente a 1.203 personas que terminó en 2020. La plantilla media en el año 2021 ha sido de 1.306 personas. A pesar de que la pandemia provocada por el Covid 19 ha seguido afectando a todos los países durante 2021, el Grupo ha conseguido mantener su capacidad de empleo. 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:

	<i>2021</i>			<i>2020</i>		
	<u>Hombres</u>	<u>Mujeres</u>	<u>TOTAL</u>	<u>Hombres</u>	<u>Mujeres</u>	<u>TOTAL</u>
<i>Alemania</i>	152	91	243	129	84	213
<i>Argentina</i>	2	2	4	1	2	3
<i>Bélgica</i>	8	10	18	7	8	15
<i>Chile</i>	44	56	100	43	56	99
<i>Colombia</i>	49	50	99	41	44	85
<i>Costa Rica</i>	8	2	10	-	-	-
<i>Ecuador</i>	3	7	10	3	7	10
<i>España</i>	187	275	462	166	229	395
<i>Países Bajos</i>	124	43	167	118	47	165
<i>Italia</i>	5	6	11	6	6	12
<i>Marruecos</i>	9	14	23	11	14	25
<i>México</i>	89	58	147	69	54	123
<i>Perú</i>	15	14	29	14	12	26
<i>Portugal</i>	18	18	36	14	18	32
	711	647	1.359	622	581	1.203

En 2021 ha habido una media de **682** hombres y **624** mujeres contratadas en el grupo.

El **96,03%** de los contratos tienen carácter indefinido, frente al **3,97%** que presenta una temporalidad, la cual, en muchos casos, llega a transformarse posteriormente en un contrato indefinido. En este sentido se puede apreciar el crecimiento de contratación indefinida respecto al año 2020, que suponía un **92,4%**.

2021	<u>contratos</u> <u>indefinidos</u>	<u>hombres</u>	<u>mujeres</u>	<u>contratos</u> <u>temporales</u>	<u>hombres</u>	<u>mujeres</u>	<u>TOTAL</u>
Alemania	237	148	89	6	2	4	243
Argentina	4	2	2	0	0	0	4
Bélgica	18	8	10	0	0	0	18
Chile	94	43	51	6	1	5	100
Colombia	99	49	50	0	0	0	99
Costa Rica	10	8	2	0	0	0	10
Ecuador	10	3	7	0	0	0	10
España	458	186	272	4	1	3	462
Países Bajos	147	108	39	20	16	4	167
Italia	11	5	6	0	0	0	11
Marruecos	20	8	12	0	1	2	23
México	140	83	57	7	6	1	147
Perú	27	15	12	2	0	2	29
Portugal	30	13	17	6	5	1	36
	1.305	679	626	54	32	22	1.359

2020	<u>contratos</u> <u>indefinidos</u>	<u>hombres</u>	<u>mujeres</u>	<u>contratos</u> <u>temporales</u>	<u>hombres</u>	<u>mujeres</u>	<u>TOTAL</u>
Alemania	209	126	83	4	3	1	213
Argentina	3	1	2	-	-	-	3
Bélgica	15	8	7	-	-	-	15
Chile	89	40	49	10	3	7	99
Colombia	74	37	37	11	4	7	85
Ecuador	10	3	7	-	-	-	10
España	391	163	228	4	2	2	395
Países Bajos	148	108	40	17	10	7	165
Italia	12	6	6	-	-	-	12
Marruecos	18	8	10	7	3	4	25
México	118	65	53	5	4	1	123
Perú	14	5	9	12	9	3	26
Portugal	31	12	19	1	1	0	32
	1.132	582	550	71	39	32	1.203

En la actualidad, tenemos un **15,45%** 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:

:

2021	<u>contratos</u> <u>a jornada</u> <u>parcial</u>	<u>hombres</u>	<u>mujeres</u>	<u>contratos</u> <u>a jornada</u> <u>completa</u>	<u>hombres</u>	<u>mujeres</u>	<u>TOTAL</u>
Alemania	86	49	37	157	103	54	243
Argentina	0	0	0	4	2	2	4
Bélgica	3	0	3	15	8	7	18
Chile	1	0	1	99	44	55	100
Colombia	0	0	0	99	49	50	99
Costa Rica	0	0	0	10	8	2	10
Ecuador	2	0	2	8	3	5	10
España	44	6	38	418	181	237	462
Italia	0	0	0	11	5	6	11
Países Bajos	69	36	33	98	88	10	167
Marruecos	1	0	1	22	9	13	23
México	2	0	2	145	87	58	147
Perú	1	0	1	28	15	13	29
Portugal	1	1	0	35	17	18	36
	210	92	118	1.149	619	530	1.359

2020	<u>contratos</u> <u>a jornada</u> <u>parcial</u>	<u>hombres</u>	<u>mujeres</u>	<u>contratos a</u> <u>jornada</u> <u>completa</u>	<u>hombres</u>	<u>mujeres</u>	<u>TOTAL</u>
Alemania	30	9	21	183	120	63	213
Argentina	-	-	-	3	1	2	3
Bélgica	3	-	3	12	8	4	15
Chile	-	-	-	99	43	56	99
Colombia	-	-	-	85	41	44	85
Ecuador	2	-	2	8	3	5	10
España	51	7	44	344	158	186	395
Italia	-	-	-	12	6	6	12
Países Bajos	60	28	32	105	90	15	165
Marruecos	1	-	1	24	11	13	25
México	1	-	1	122	68	54	123
Perú	1	-	1	25	14	11	26
Portugal	1	-	1	31	12	19	32
	150	44	106	1.053	575	478	1.203

En cuanto a las **edades** medias de la plantilla, el **22,9 %** tiene más de 50 años (**22,5%** el ejercicio anterior). Además, un **20,6%** de la plantilla total del Grupo cuenta con menos de 30 años (**21 %** en el ejercicio anterior) Esta distribución de plantilla evidencia que el Grupo Tinsa es multigeneracional, capaz de mantener el talento senior existente, y a la vez atrayendo talento joven. Tinsa cuenta con una plantilla con una altísima experiencia, que además es capaz de formar y desarrollar a profesionales más jóvenes, asegurando así una excelencia en servicio a nuestros clientes, tanto en el corto como en el largo plazo.

2021	<u>Menos de 30</u> <u>años</u>	<u>Entre 30 y 50</u> <u>años</u>	<u>Más de 50</u> <u>años</u>	<u>TOTAL</u>
<i>Alemania</i>	57	147	39	243
<i>Argentina</i>	0	3	1	4
<i>Bélgica</i>	1	8	9	18
<i>Chile</i>	22	72	6	100
<i>Colombia</i>	69	30	0	99
<i>Costa Rica</i>	1	8	1	10
<i>Ecuador</i>	4	6	0	10
<i>España</i>	29	257	176	462
<i>Italia</i>	0	6	5	11
<i>Países Bajos</i>	25	80	62	167
<i>Marruecos</i>	7	15	1	23
<i>México</i>	50	92	5	147
<i>Perú</i>	14	15	0	29
<i>Portugal</i>	1	29	6	36
	280	768	311	1.359

2020	<u>Menos de 30</u> <u>años</u>	<u>Entre 30 y 50</u> <u>años</u>	<u>Más de 50</u> <u>años</u>	<u>TOTAL</u>
<i>Alemania</i>	49	129	35	213
<i>Argentina</i>	1	1	1	3
<i>Bélgica</i>	2	6	7	15
<i>Chile</i>	20	74	5	99
<i>Colombia</i>	67	18	-	85
<i>Ecuador</i>	4	6	-	10
<i>España</i>	25	232	138	395
<i>Italia</i>	1	6	5	12
<i>Países Bajos</i>	27	69	69	165
<i>Marruecos</i>	9	16	-	25
<i>México</i>	32	84	7	123
<i>Perú</i>	16	10	-	26
<i>Portugal</i>	-	28	4	32
	253	679	271	1.203

Del total de la plantilla, un **11,9%** (incluyendo Senior Manager y Directores) se encuentran encuadrados en el Grupo de Directivos (**12,8%** en el ejercicio anterior), y de ellos, el **5,5%** conforman el Comité Ejecutivo o de Dirección (**5,2%** en el ejercicio anterior), como puede apreciarse en el siguiente cuadro:

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

2020	<u>Director</u>	<u>Senior Manager</u>	<u>Staff</u>	<u>TOTAL</u>
<i>Alemania</i>	13	26	174	213
<i>Argentina</i>	1	-	2	3
<i>Bélgica</i>	-	-	15	15
<i>Chile</i>	2	8	89	99
<i>Colombia</i>	1	10	74	85
<i>Ecuador</i>	1	2	7	10
<i>España</i>	12	30	353	395
<i>Italia</i>	1	2	9	12
<i>Países Bajos</i>	8	8	149	165
<i>Marruecos</i>	2	6	17	25
<i>México</i>	3	11	109	123
<i>Perú</i>	1	4	21	26
<i>Portugal</i>	2	1	29	32
	47	108	1.048	1.203

En 2021, el grupo ha contado con una media a lo largo del año de **51** Directores, **108** Senior Manager y **1.147** personas ocupando puestos de staff.

Grupo Tinsa persigue ofrecer **estabilidad laboral**, como parte de la estrategia de desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras que componen el grupo. No obstante, existen distintas circunstancias de coyuntura económica o de otra índole, que provocan que existan desvinculaciones, **49** en total en el grupo en 2021 . El porcentaje de personal que se ha desvinculado del Grupo Tinsa es de un **3,75 %**, siendo **1,84%** hombres y **1,91%** mujeres. En cuanto a sus edades, un **39%** tienen una edad menor de 30 años, un **55%** de las personas tienen entre 30 y 50 años y un **6%** son mayores de 50. Las categorías bajo las que prestaban sus servicios estas personas eran, **6%** Directores, **8%** Senior Manager y **86%** staff.

Respecto a las condiciones de **Salud y Seguridad Laboral**, el Grupo Tinsa cumple escrupulosamente con toda la legislación vigente en cada país en materia de prevención de riesgos laborales. Durante el pasado ejercicio, no se presentaron casos de enfermedad profesional y se produjeron un total de tres accidentes laborales: **3 hombres**, siendo todos ellos considerados de carácter leve. En este sentido el Índice de Frecuencia ($[\text{n}^\circ \text{ accidentes} / \text{n}^\circ \text{ horas trabajadas}] * 1.000.000$) es de **0,41** y el Índice de gravedad ($[\text{n}^\circ \text{ días de ausencia por accidentes} / \text{n}^\circ \text{ horas trabajadas}] * 1.000$) es de **0,005** .

El año 2021 aún ha estado marcado por la pandemia derivada del Covid-19, por ello entendemos que probablemente las ausencias sean sensiblemente superiores a otros años, la plantilla se ha ausentado durante un total de **5.086** días en el año debido a bajas médicas, así como a permisos de maternidad y paternidad.

La **Formación** en el Grupo Tinsa es una parte muy importante dentro de la estrategia empresarial, pues la Dirección cree firmemente en el desarrollo continuo y en la constante búsqueda de la excelencia.

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

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

2020	Total horas de formación	<u>Director</u>	<u>Senior Manager</u>	<u>Staff</u>
<i>Alemania</i>	927	130	169	628
<i>Argentina</i>	-	-	-	-
<i>Bélgica</i>	120	-	-	120
<i>Chile</i>	16	4	6	6
<i>Colombia</i>	60	20	20	20
<i>Ecuador</i>	-	-	-	-
<i>España</i>	298	133	32	133
<i>Italia</i>	30	19	2	9
<i>Países Bajos</i>	-	-	-	-
<i>Marruecos</i>	15	-	15	-
<i>México</i>	1.551	102	48	1.401
<i>Perú</i>	-	-	-	-
<i>Portugal</i>	24	-	-	24
	3.041	408	292	2.341

En cuanto a cuestiones sobre **Accesibilidad universal**, mostramos los requisitos legales establecidos por cada uno de los países donde prestamos servicio, así como si la legislación obliga a tener un número mínimo de trabajadores con discapacidad, y en caso afirmativo, el número de empleados con que se cuenta en cada país, a continuación, se acompaña cuadro explicativo de la situación en los diferentes países donde está presente el Grupo Tinsa:

Alemania	¿existe legislación que obligue a tener un nº mínimo de trabajadores con discapacidad?	NO
	nº de empleados con discapacidad (a 31/12/2021) -independientemente de que exista obligación legal o no:-	3
Argentina	¿existe legislación que obligue a tener un nº mínimo de trabajadores con discapacidad?	NO
	nº de empleados con discapacidad (a 31/12/2021) -independientemente de que exista obligación legal o no:-	0
Bélgica	¿existe legislación que obligue a tener un nº mínimo de trabajadores con discapacidad?	NO
	nº de empleados con discapacidad (a 31/12/2021) -independientemente de que exista obligación legal o no:-	0
Chile	¿existe legislación que obligue a tener un nº mínimo de trabajadores con discapacidad?	NO
	nº de empleados con discapacidad (a 31/12/2021) -independientemente de que exista obligación legal o no:-	0
Colombia	¿existe legislación que obligue a tener un nº mínimo de trabajadores con discapacidad?	NO
	nº de empleados con discapacidad (a 31/12/2021) -independientemente de que exista obligación legal o no:-	0
Costa Rica	¿existe legislación que obligue a tener un nº mínimo de trabajadores con discapacidad?	NO
	nº de empleados con discapacidad (a 31/12/2021) -independientemente de que exista obligación legal o no:-	0
Ecuador	¿existe legislación que obligue a tener un nº mínimo de trabajadores con discapacidad?	NO
	nº de empleados con discapacidad (a 31/12/2021) -independientemente de que exista obligación legal o no:-	0
España	¿existe legislación que obligue a tener un nº mínimo de trabajadores con discapacidad?	SI
	nº de empleados con discapacidad (a 31/12/2021) -independientemente de que exista obligación legal o no:-	5
Italia	¿existe legislación que obligue a tener un nº mínimo de trabajadores con discapacidad?	NO
	nº de empleados con discapacidad (a 31/12/2021) -independientemente de que exista obligación legal o no:-	1
Países Bajos	¿existe legislación que obligue a tener un nº mínimo de trabajadores con discapacidad?	NO
	nº de empleados con discapacidad (a 31/12/2021) -independientemente de que exista obligación legal o no:-	0
Marruecos	¿existe legislación que obligue a tener un nº mínimo de trabajadores con discapacidad?	NO
	nº de empleados con discapacidad (a 31/12/2021) -independientemente de que exista obligación legal o no:-	0
México	¿existe legislación que obligue a tener un nº mínimo de trabajadores con discapacidad?	NO
	nº de empleados con discapacidad (a 31/12/2021) -independientemente de que exista obligación legal o no:-	0
Perú	¿existe legislación que obligue a tener un nº mínimo de trabajadores con discapacidad?	NO
	nº de empleados con discapacidad (a 31/12/2021) -independientemente de que exista obligación legal o no:-	0
Portugal	¿existe legislación que obligue a tener un nº mínimo de trabajadores con discapacidad?	NO
	nº de empleados con discapacidad (a 31/12/2021) -independientemente de que exista obligación legal o no:-	0

* En **Chile**, es obligatorio para empresas que tengan más de 100 trabajadores, que no es el caso de Tinsa ni Taxo, que por separado no llegan a 100 empleados cada una.

* En **Ecuador**, es obligatorio para empresas que tengan 25 o más trabajadores, que tampoco es nuestro caso.

*En **España**, se dispone del Certificado de Excepcionalidad que permite usar medidas alternativas, aun así, contamos con 5 personas con discapacidad en nuestra plantilla..Como medidas alternativas Se han abonado **13.712 €** a Nordis, centro especial de empleo S.L., **41.094€** A LA Fundación Juan XXIII Roncalli, y **1.000€** a la Fundación Síndrome de Down.

* En **Italia**, a pesar de no existir obligación, se cuenta con una persona con discapacidad.

* En **Alemania**, a pesar de no existir obligación, se cuenta con tres personas con discapacidad.

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

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

En la actualidad en Tinsa España se está trabajando en el diseño de un nuevo plan de igualdad que actualice el anterior de acuerdo a las nuevas exigencias de la sociedad, continuando con el compromiso de la empresa de garantizar la igualdad de oportunidades. En este sentido se ha renovado el acuerdo con la consultora que garantizará un diagnóstico independiente y se ha firmado un documento por el cual la Dirección de la empresa establece entre los objetivos del año, la creación del Plan de Igualdad.

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

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

Alemania	Posibilidad de teletrabajo
	Horario flexible
	Posibilidad de jornada parcial
	Medidas de apoyo a una vida saludable (inscripción gratuita al gimnasio, día de la fruta y la verdura, etc.)
Argentina	Flexibilidad horaria cumpliendo la carga semanal
Chile	Trabajo remoto y/o flexibilidad horaria en casos especiales por enfermedad de un familiar directo
	Trabajo remoto en casos de contingencias que impidan el normal desplazamiento hacia y desde la oficina
	Facilitar equipos computacionales personales que permitan trabajar desde la casa
	Flexibilidad de permisos que para asistir a actividades escolares de los hijos
	Horarios diferidos para trabajadores que estudian, para compatibilizar la jornada laboral con el horario de estudios
	Media jornada de trabajo en fechas especiales, tales como: fiestas patrias, navidad y año nuevo
	Permiso por media jornada laboral en la fecha de cumpleaños del trabajador
Colombia	Horario de trabajo Flexible: De acuerdo al lugar de residencia, se organiza horario de entrada y salida acorde a las necesidades del colaborador y la compañía
	El día de cumpleaños se otorga medio día para compartir en familia
	Si hijos de los colaboradores están en vacaciones, se realiza jornadas de vacaciones recreativas para mezclar el tiempo y espacio entre los hijos y los colaboradores
	Se otorga licencia de Paternidad antes, durante y después del nacimiento del hijo
	Vacaciones acumulativas: para aquellos que posterior a la licencia de maternidad/ paternidad quieran disfrutarlas
	Programas de Calidad de vida y estilos de vida saludables, enmacardado en: Salud, belleza, deporte, etc
	Permisos / licencias no remuneradas: Si el colaborador requiere permisos especiales se conceden sin ser pagos pero garantizando la estabilidad laboral
	Permisos remunerados especiales para acompañar a conyugue o hijos al médico
	Tiempo compensado por lactancia materna, donde la colaboradora puede acumular las horas para ser cambiadas en días compensados para el disfrute con su hijo
	Permisos y medidas de apoyo a la familia, En caso de calamidad domestica, se concede permisos especiales donde el colaborador compensa el tiempo posterior al evento ocurrido
	Se contempla por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto
	El día de graduación se otorga el día para compartir en familia
	Divulgación de beneficios mensuales que ofrece la Caja de compensación Familiar (recreación , deporte, turismo)
	Por Matrimonio, se entregan dos días de permiso al colaborador

Costa Rica	Posibilidad de teletrabajo: Asistencia a la oficina 2 días y 3 días en casa
	Trabajo por objetivos: se les permite horarios flexibles cumpliendo con sus tareas
	Permisos se conceden con el compromiso de reponer horas posteriormente o sacar vacaciones no programadas para emergencias.
España	Permitir el teletrabajo en casos especiales
	Seguro de accidentes mejorando la normativa vigente para aquellos casos en que el Convenio no contempla dicho seguro.
	Autobús lanzadera desde la estación de Cercanías del Pinar de las Rozas (aplica a la Central, no a Delegaciones)
	Comedor
	Compensación de días festivos locales o autonómicos trabajados por días de vacaciones
	Acuerdo con clínica de fisioterapia para que un especialista pueda ofrecer los servicios a un precio más reducido y en las instalaciones que habilita y acondiciona la empresa
	Jornada intensiva en agosto
	Permiso retribuido al trabajador durante su jornada laboral para la asistencia al médico especialista
	Complemento a la prestación por enfermedad del trabajador hasta el 100% de la base reguladora
	Desarrollo de un canal de comunicación interna con noticias (descuentos y ofertas) que estimamos interesantes para la plantilla
	Búsqueda e intermediación en la obtención de tarifas más económicas en pólizas de salud
Italia	Se han modificado los horarios de entrada y salida de algunos empleados.
Países Bajos	Teletrabajo (siempre que sea posible)
	Bajas especiales (como por ejemplo la baja por cuidado de hijo enfermo)
	Flexibilidad horaria
	Jornadas parciales
	Bajas maternas y paternas (las requeridas por la ley)
Marruecos	Implementación de teletrabajo
	permiso por nacimiento o adopción
	Adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo
México	Establecer reuniones por videoconferencia.
	Utilizar la tecnología para la realización de trabajos en conjunto entre personas con distinta ubicación geográfica.
	Permisos para que el trabajador acuda al médico.
	Permisos para acudir a eventos escolares de los hijos.
	Permisos para trámites escolares.
	Dedicar un corto tiempo al festejo de las tradiciones del país.
	Facilidades para compensar horas de desarrollo académico.
	Tarde libre el día de cumpleaños
	Día libre si se muda de casa
	Actividades de cohesión e integración grupal
	Convivencias entre el equipo de trabajo
	Festejo de cumpleaños de colaboradores y colaboradoras
	Festejo de antigüedad de colaboradores y colaboradoras
	Envío de boletines mensuales a través de whatsapp al personal donde se incluye información cultural
Reuniones por zoom semanales de los jefes directos con sus equipos de trabajo	
Portugal	Teletrabajo
	Flexibilidad Horaria

En lo referente a los salarios promedio dentro del Grupo Tinsa, hemos agrupado a toda la plantilla en tres grandes grupos profesionales: DIRECTORES, SENIOR MANAGER y STAFF.

El salario medio (bruto al año) en el Grupo Tinsa desglosado por país, categoría, edad y sexo es el siguiente:

Remuneración desglosada por países, categoría, edad y sexo		
País, categoría y edad	#	Salario bruto anual medio
Alemania		
STAFF		
Mayor de cincuenta		
Hombre	17	44.802 €
Mujer	18	32.260 €
Menor de treinta		
Hombre	35	25.939 €
Mujer	17	31.769 €
Entre treinta y cincuenta		
Hombre	67	42.613 €
Mujer	45	29.407 €
SENIOR MANAGER		
Mayor de cincuenta		
Hombre	6	58.522 €
Menor de treinta		
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Mujer	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Entre treinta y cincuenta		
Hombre	11	63.254 €
Mujer	8	40.725 €
DIRECTOR		
Mayor de cincuenta		
Hombre	4	105.216 €
Entre treinta y cincuenta		
Hombre	8	80.349 €
Mujer	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Argentina		
STAFF		
Menor de treinta		
Mujer	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Entre treinta y cincuenta		
Mujer	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
DIRECTOR		
Mayor de cincuenta		
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Bélgica		
STAFF		
Mayor de cincuenta		
Hombre	4	126.394 €
Mujer	5	64.219 €
Menor de treinta		
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Entre treinta y cincuenta		
Hombre	3	125.761 €
Mujer	5	82.262 €
Chile		
STAFF		
Mayor de cincuenta		
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Mujer	4	13.992 €
Menor de treinta		
Hombre	12	9.936 €
Mujer	10	9.174 €
Entre treinta y cincuenta		
Hombre	25	16.779 €
Mujer	38	13.213 €
SENIOR MANAGER		
Mayor de cincuenta		
Mujer	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Entre treinta y cincuenta		
Hombre	4	37.583 €
Mujer	3	42.212 €
DIRECTOR		
Entre treinta y cincuenta		
Hombre	2	*Siendo dos personas las que ocupan el puesto no podemos reportar los salarios por protección de datos.

Colombia			
STAFF			
Menor de treinta			
Hombre	32		6.634 €
Mujer	34		7.088 €
Entre treinta y cincuenta			
Hombre	15		9.274 €
Mujer	9		9.543 €
SENIOR MANAGER			
Menor de treinta			
Mujer	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona	
Entre treinta y cincuenta			
Hombre	2	*Siendo dos personas las que ocupan el puesto no podemos reportar los salarios por protección de datos	
Mujer	5		17.958 €
DIRECTOR			
Entre treinta y cincuenta			
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona	
Costa Rica			
STAFF			
Menor de treinta			
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona	
Entre treinta y cincuenta			
Hombre	3		5.708 €
Mujer	2	*Siendo dos personas las que ocupan el puesto no podemos reportar los salarios por protección de datos	
SENIOR MANAGER			
Entre treinta y cincuenta			
Hombre	3		
Hombre	3		11.246 €
DIRECTOR			
Mayor de cincuenta			
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona	
Ecuador			
STAFF			
Menor de treinta			
Hombre	2	*Siendo dos personas las que ocupan el puesto no podemos reportar los salarios por protección de datos	
Entre treinta y cincuenta			
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona	
Mujer	4		5.481 €
SENIOR MANAGER			
Entre treinta y cincuenta			
Mujer	2	*Siendo dos personas las que ocupan el puesto no podemos reportar los salarios por protección de datos	
DIRECTOR			
Entre treinta y cincuenta			
Mujer	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona	
España			
STAFF			
Mayor de cincuenta			
Hombre	50		41.770 €
Mujer	99		28.897 €
Menor de treinta			
Hombre	19		21.121 €
Mujer	13		23.507 €
Entre treinta y cincuenta			
Hombre	90		34.397 €
Mujer	142		23.860 €
SENIOR MANAGER			
Mayor de cincuenta			
Hombre	9		68.470 €
Mujer	8		49.932 €
Entre treinta y cincuenta			
Hombre	10		56.138 €
Mujer	10		45.696 €
DIRECTOR			
Mayor de cincuenta			
Hombre	6		105.591 €
Mujer	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona	
Italia			
STAFF			
Mayor de cincuenta			
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona	
Mujer	4		32.394 €
Entre treinta y cincuenta			
Hombre	2	*Siendo dos personas las que ocupan el puesto no podemos reportar los salarios por protección de datos	
Mujer	2	*Siendo dos personas las que ocupan el puesto no podemos reportar los salarios por protección de datos	
SENIOR MANAGER			
Mayor de cincuenta			
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona	
Entre treinta y cincuenta			
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona	
DIRECTOR			
Mayor de cincuenta			
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona	

Marruecos			
STAFF			
Mayor de cincuenta			
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona	
Entre treinta y cincuenta			
Hombre	4		13.196 €
Mujer	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona	
Menor de treinta			
Hombre	3		9.326 €
Mujer	6		5.696 €
SENIOR MANAGER			
Entre treinta y cincuenta			
Mujer	6		20.213 €
DIRECTOR			
Entre treinta y cincuenta			
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona	
Mujer	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona	
México			
STAFF			
Mayor de cincuenta			
Hombre	2	*Siendo dos personas las que ocupan el puesto no podemos reportar los salarios por protección de datos	
Mujer	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona	
Menor de treinta			
Hombre	32		6.460 €
Mujer	19		6.138 €
Entre treinta y cincuenta			
Hombre	47		9.205 €
Mujer	33		9.072 €
SENIOR MANAGER			
Mayor de cincuenta			
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona	
Mujer	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona	
Menor de treinta			
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona	
Entre treinta y cincuenta			
Hombre	4		27.521 €
Mujer	4		36.863 €
DIRECTOR			
Mayor de cincuenta			
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona	
Entre treinta y cincuenta			
Hombre	2	*Siendo dos personas las que ocupan el puesto no podemos reportar los salarios por protección de datos	
Países Bajos			
STAFF			
Mayor de cincuenta			
Hombre	45		70.963 €
Mujer	13		42.878 €
Menor de treinta			
Hombre	15		34.352 €
Mujer	10		28.942 €
Entre treinta y cincuenta			
Hombre	50		59.518 €
Mujer	19		36.015 €
SENIOR MANAGER			
Mayor de cincuenta			
Hombre	2	*Siendo dos personas las que ocupan el puesto no podemos reportar los salarios por protección de datos	
Entre treinta y cincuenta			
Hombre	4		74.018 €
DIRECTOR			
Mayor de cincuenta			
Hombre	5		124.075 €
Menor de treinta			
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona	
Entre treinta y cincuenta			
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona	
Mujer	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona	
Perú			
STAFF			
Menor de treinta			
Hombre	6		5.575 €
Mujer	5		7.579 €
Entre treinta y cincuenta			
Hombre	5		7.026 €
Mujer	5		9.711 €
SENIOR MANAGER			
Entre treinta y cincuenta			
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona	
Mujer	2	*Siendo dos personas las que ocupan el puesto no podemos reportar los salarios por protección de datos	
DIRECTOR			
Entre treinta y cincuenta			
Mujer	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona	

Portugal		
STAFF		
Mayor de cincuenta		
Hombre	2	*Siendo dos personas las que ocupan el puesto no podemos reportar los salarios por protección de datos
Mujer	5	24.867 €
Menor de treinta		
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
Entre treinta y cincuenta		
Hombre	12	20.566 €
Mujer	13	22.780 €
SENIOR MANAGER		
Mayor de cincuenta		
Hombre	1	* No se puede aportar el dato por protección de datos al hacer referencia a una sola persona
DIRECTOR		
Entre treinta y cincuenta		
Hombre	2	*Siendo dos personas las que ocupan el puesto no podemos reportar los salarios por protección de datos

Como se puede observar a la luz de los datos retributivos aportados, la desigualdad salarial no es muy acentuada, si bien es cierto que hay franjas de edad y categorías en las que si existe una aparente desigualdad, éstas responden al hecho de que tradicionalmente, las posiciones técnicas que suelen tener unos salarios más altos, han sido ocupadas por hombres. Con el paso de los años, el acceso a estas posiciones técnicas se ha ido equiparando, es por ello, que las diferencias mencionadas se aprecian sobre todo en las franjas de edad más avanzadas y por el contrario, entre las personas de menor edad, la igualdad es prácticamente total, siendo las diferencias algo insignificante y desde luego, no guardando ninguna relación con el sexo de la persona trabajadora.

Otro elemento que explica la desigualdad salarial que existe entre salarios de hombres y mujeres, especialmente en la franja de edad entre 30 y 50 años, es que hay más mujeres que hombres que deciden reducir su jornada.

Y por último, para el cálculo de la brecha salarial, tomaremos los salarios medios desglosados por categoría, sexo y edad:

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

*La alta dirección no está incluida en el cálculo.

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

Como se puede observar, la brecha total entre hombres y mujeres en el consolidado, es de un **35%**, sin embargo, al profundizar en mayor detalle en estos datos, podemos comprobar como efectivamente, tal y como decíamos en el punto anterior, la brecha es más pronunciada en la franja de edad de mayores de 50 años, lo cual responde al hecho de que han sido tradicionalmente los hombres quienes han ocupado posiciones técnicas. Esta brecha se ha visto reducida en la franja de entre treinta y cincuenta años, a pesar de que ésta se mantiene debido a las reducciones de jornada que ocurren mayoritariamente en mujeres en esta franja de edad, y por último se aprecia como entre los menores de treinta años, en la categoría de Senior Manager, los salarios de las mujeres son incluso superiores a los de los hombres y en la categoría de staff, la brecha es realmente baja.

Las remuneraciones de Consejeros y Alta Dirección se encuentra desglosada en la memoria incluidas en las Cuentas Anuales Consolidadas de Elisandra Spain X, S.LU. formuladas por el Consejo de Administración de dicha Sociedad

Medidas excepcionales en el marco de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19.

Grupo Tinsa ha demostrado a lo largo de este año, así como lo ha hecho desde el inicio de la pandemia, no solo su capacidad de resiliencia manteniendo el empleo, sino actuando de manera ágil ante la coyuntura vivida a causa de la crisis sanitaria.

Las medidas sanitarias puestas en marcha en 2020, a lo largo de 2021 han estado en constante evolución y adaptación según el estado de cada situación sanitaria nacional. Los protocolos de seguridad se han ido actualizando de manera recurrente, dando respuesta a las distintas situaciones que han ido aconteciendo. Gracias a este protocolo, podemos afirmar que, dentro de las oficinas, no se ha producido ningún contagio.

Respeto de los Derechos Humanos:

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

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

- ✓ Exigir a todos sus empleados y proveedores el respeto a los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional en el desarrollo de su actividad.
- ✓ Implementar procedimientos para evitar e identificar anticipadamente posibles situaciones de peligro.
- ✓ Implantación del canal de denuncias que permite a cualquier persona interna o externa al ámbito de la empresa denunciar cualquier tipo de vulneración de los derechos humanos.

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

Durante el ejercicio 2021, Tinsa no ha recibido ningún tipo de denuncia relacionada con la vulneración de los Derechos Humanos, tampoco durante el ejercicio 2020.

ÍNDICE DE INDICADORES GRI Y CONTENIDOS REQUERIDOS POR LA LEY 11/2018

<i>Indicador</i>	<i>Denominación Indicador</i>	<i>Contenidos de la Ley 11/2018 INF</i>	<i>Página</i>	<i>Apartado del informe</i>	<i>Comentarios/limitaciones/omisiones</i>
Perfil de la Organización					
<i>GRI 102-1</i>	Nombre de la organización		-1-	Modelo de negocio	
<i>GRI 102-2</i>	Actividades, marcas, productos y servicios	Descripción del modelo de negocio	-1-	Modelo de negocio	
<i>GRI 102-3</i>	Ubicación de la sede		-6-	Presencia geográfica – Tinsa en el mundo	
<i>GRI 102-4</i>	Ubicación de las operaciones	Descripción del modelo de negocio.	-6-	Presencia geográfica – Tinsa en el mundo	
<i>GRI 102-5</i>	Propiedad y forma jurídica		-6-	Presencia geográfica – Tinsa en el mundo	
<i>GRI 102-6</i>	Mercados servidos	Mercados en los que opera	-6-	Presencia geográfica – Tinsa en el mundo	
<i>GRI 102-7</i>	Tamaño de la organización	Descripción del modelo de negocio	-1-	Modelo de negocio	
<i>GRI 102-8</i>	Información sobre empleados	Número total y distribución de empleados por país, sexo, edad y clasificación profesional. 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. Organización del tiempo de trabajo.	-30-	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	
<i>GRI 102-10</i>	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro		-2-	Historia de Tinsa	

<i>Indicador</i>	<i>Denominación Indicador</i>	<i>Contenidos de la Ley 11/2018 INF</i>	<i>Página</i>	<i>Apartado del informe</i>	<i>Comentarios/limitaciones/omisiones</i>
GRI 102-11	Principio o enfoque de precaución	Procedimientos de evaluación o certificación medioambiental. Recursos dedicados a la protección medioambiental Aplicación del principio de precaución	-16-	Información sobre cuestiones medioambientales	
GRI 102-12	Iniciativas externas		-25-	Información sobre la sociedad	
GRI 102-13	Afiliación a asociaciones	Las acciones de asociación o patrocinio	-25-	Información sobre la sociedad	
Estrategia					
GRI 102-14	Declaración del máximo órgano de gobierno		-8-	Estructura organizativa y estrategia	
GRI 102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	Objetivos y estrategias de la organización. Principales riesgos relacionados vinculados a las actividades del grupo.	-8-	Estructura organizativa y estrategia	
Ética, Integridad y Gobernanza					
GRI 102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta		-23-	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	
GRI 102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	-28-	Clientes	
GRI 102-18	Estructura de gobierno		-8-	Estructura organizativa y Estrategia	
GRI 102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales		-8-	Estructura organizativa y Estrategia	
GRI 102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités		-8-	Estructura organizativa y Estrategia	

<i>Indicador</i>	<i>Denominación Indicador</i>	<i>Contenidos de la Ley 11/2018 INF</i>	<i>Página</i>	<i>Apartado del informe</i>	<i>Comentarios/limitaciones/omisiones</i>
GRI 102-23	Presidencia del máximo órgano de gobierno		-8-	Estructura organizativa y Estrategia	
GRI 102-36	Proceso para determinar la remuneración	Remuneración media de los consejeros y directivos, desagregada por sexo	-30-	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	
Participación de los grupos de interés					
GRI 102-40	Listado de grupos de interés		-10-	Grupos de interés	
GRI 102-41	Negociación colectiva	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	-30-	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	
GRI 102-42	Identificar y seleccionar grupos de interés		-10-	Grupos de interés	
GRI 102-43	Enfoque de implicación de grupos de interés		-10-	Grupos de interés	
GRI 102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados		-2-	Historia de Tinsa	
GRI 102-48	Re-expresiones de información		-		No ha habido ningún cambio significativo que haya obligado a hacer una re-expresión de la información.
GRI 102-49	Cambios en la elaboración de informes		-		No ha habido cambios significativos con respecto a los periodos objetos del informe, lista de temas materiales ni cobertura de los mismos.
GRI 102-50	Periodo objeto del informe		-15-	Marco de reporting utilizado	
GRI 102-51	Fecha del último informe		-		Marzo 2021
GRI 102-54	Declaraciones sobre el nivel de conformidad de los estándares de GRI		-15-	Marco de reporting utilizado	
GRI 102-55	Índice de contenidos GRI		-48-	Índice de contenidos GRI	
GRI 102-56	Revisión externa		-62-	Informe de verificación	

<i>Indicador</i>	<i>Denominación Indicador</i>	<i>Contenidos de la Ley 11/2018 INF</i>	<i>Página</i>	<i>Apartado del informe</i>	<i>Comentarios/limitaciones/omisiones</i>
<i>Desempeño Económico</i>					
GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro. Los beneficios obtenidos por país. Los impuestos sobre beneficios pagados	-25- -26-	Información sobre la sociedad Información fiscal	
<i>Presencia en el mercado</i>					
GRI 202-2	Porcentaje de directivos que proceden de la comunidad local		-		El principal país de operaciones del Grupo es España. Por ello, la mayor parte del equipo directivo es de nacionalidad española.
<i>Impactos Económicos Indirectos</i>					
GRI 203-1	Inversión en infraestructuras y servicios de apoyo		-25-	Información sobre la sociedad	
GRI 203-2	Impactos económicos indirectos significativos	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	-25-	Información sobre la sociedad	
<i>Prácticas de adquisición</i>					
GRI 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales		-		Dado que los principales proveedores de Tinsa son tasadores externos, prácticamente la totalidad de éstos son locales.
<i>Anticorrupción</i>					
GRI 205-1	Operaciones evaluadas en relación con riesgos relacionados con corrupción		-11-	Riesgos de corrupción y comportamientos éticos - Riesgos reputacionales	
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción, el soborno y blanqueo de capitales	-23-	Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	

<i>Indicador</i>	<i>Denominación Indicador</i>	<i>Contenidos de la Ley 11/2018 INF</i>	<i>Página</i>	<i>Apartado del informe</i>	<i>Comentarios/limitaciones/omisiones</i>
Prácticas de competencia desleal					
GRI 206-1	Acciones legales por cuestiones de competencia desleal, anti-competencia y prácticas monopolísticas		-		Durante el ejercicio 2021 no se han recibido sanciones por incumplimiento de este tipo de prácticas
Materiales					
GRI 301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	-16-	Información sobre cuestiones medioambientales	
GRI 301-2	Materiales reciclados consumidos				La Sociedad no utiliza ningún elemento reciclado
GRI 301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado		-16-	Información sobre cuestiones medioambientales	
Energía					
GRI 302-1	Consumo de energía dentro de la organización	Consumo, directo e indirecto, de energía. Uso de energías renovables	-16-	Información sobre cuestiones medioambientales	
GRI 302-3	Intensidad energética		-16-	Información sobre cuestiones medioambientales	
GRI 302-4	Reducción del consumo de energía	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética.	-16-	Información sobre cuestiones medioambientales	
Agua					
GRI 303-1	Consumo de agua por fuentes	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	-		Tinsa no realiza un consumo significativo de agua dado que no posee un proceso de producción. La totalidad de sus actividades se realizan en oficinas.
GRI 303-2	Fuentes de agua afectadas significativamente por extracción de agua		-		El abastecimiento de agua del Grupo proviene en su mayoría de redes de abastecimiento públicas autorizadas.
GRI303-3	Agua reciclada y reutilizada		-		Tinsa no realiza actividades de reciclado o reutilización de agua.

<i>Indicador</i>	<i>Denominación Indicador</i>	<i>Contenidos de la Ley 11/2018 INF</i>	<i>Página</i>	<i>Apartado del informe</i>	<i>Comentarios/limitaciones/omisiones</i>
<i>Biodiversidad</i>					
<i>GRI 304-1/2/3/4</i>		Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad. Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	-		El Grupo Tinsa tiene ubicadas sus oficinas en terrenos urbanos y sin impactos significativos en la biodiversidad de áreas protegidas.
<i>Emisiones</i>					
<i>GRI 305-1</i>	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	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.	-16-	Información sobre cuestiones medioambientales	
<i>GRI 305-2</i>	Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)	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.	-16-	Información sobre cuestiones medioambientales	
<i>GRI 305-3</i>	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	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	-16-	Información sobre cuestiones medioambientales	
<i>GRI 305-4</i>	Intensidad de emisiones de GEI		-16-	Información sobre cuestiones medioambientales	

<i>Indicador</i>	<i>Denominación Indicador</i>	<i>Contenidos de la Ley 11/2018 INF</i>	<i>Página</i>	<i>Apartado del informe</i>	<i>Comentarios/limitaciones/omisiones</i>
<i>GRI 305-5</i>	Reducción de emisiones de GEI	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad incluido el ruido y la contaminación lumínica. 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	-		Tinsa no genera un importe relativo a GEI de carácter significativo
<i>GRI 305-6</i>	Emisiones de sustancias que agotan el ozono		-		El Grupo Tinsa no realiza otro tipo de emisiones que pudieran tener impacto sobre el ozono a excepción de las indicadas en la nota "Información sobre cuestiones medioambientales"
<i>GRI 305-7</i>	NOX, SOX y otras emisiones atmosféricas significativas		-		El Grupo Tinsa considera que este indicador como no significativo

<i>Indicador</i>	<i>Denominación Indicador</i>	<i>Contenidos de la Ley 11/2018 INF</i>	<i>Página</i>	<i>Apartado del informe</i>	<i>Comentarios/limitaciones/omisiones</i>
<i>Efluentes y residuos</i>					
GRI 306-1/3/4/5			-		Tinsa no realiza un consumo significativo de agua dado que no posee un proceso de producción. La totalidad de sus actividades se realizan en oficinas por lo que el único vertido significativo es el del agua procedente de las oficinas que son vertidas a la red pública.
GRI 306-2	Residuos por tipología y método de tratamiento	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	-16-	Información sobre cuestiones medioambientales (tóner y papel/cartón)	
<i>Cumplimiento ambiental</i>					
GRI 307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental		-		Durante el ejercicio 2021 no se han recibido sanciones económicas por incumplimiento de la normativa vinculada a temas ambientales. En este sentido Tinsa cuenta con un seguro de responsabilidad civil para cubrir sus riesgos medioambientales.
<i>Evaluación ambiental de proveedores</i>					
GRI 308-1/2					Por la actividad que realiza Tinsa, así como por los proveedores utilizados entendemos que este indicador no es significativo
<i>Empleo</i>					
GRI 401 -1	Nuevas contrataciones de empleados y ratios de rotación	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	-30-	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	

<i>Indicador</i>	<i>Denominación Indicador</i>	<i>Contenidos de la Ley 11/2018 INF</i>	<i>Página</i>	<i>Apartado del informe</i>	<i>Comentarios/limitaciones/omisiones</i>
GRI 401 -3	Permiso Parental	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	-30-	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	
Relaciones laborales					
GRI 402 -1	Periodo mínimo de preaviso en relación con cambio operacionales	Implantación de políticas de desconexión laboral	-		Este indicador no es relevante para Tinsa dado que no se han producido cambios operacionales
Salud y seguridad en el trabajo					
GRI 403 - 1	Representación de trabajadores en comités de salud y seguridad conjuntos	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo. Organización del diálogo social incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos. Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	-30-	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	
GRI 403 - 2	Tipos de accidentes y ratios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, días perdidos y absentismo, número de fallecimiento relacionados	Número de horas de absentismo. Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	-30-	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	

<i>Indicador</i>	<i>Denominación Indicador</i>	<i>Contenidos de la Ley 11/2018 INF</i>	<i>Página</i>	<i>Apartado del informe</i>	<i>Comentarios/limitaciones/omisiones</i>
GRI 403 - 3	Trabajadores con un riesgo o incidencia elevada de enfermedades relacionadas con el trabajo desempeñado		-		No se han identificado alta incidencia o riesgos de enfermedades específicas ligadas al desempeño laboral de los trabajadores
GRI 403 - 4	Temas de salud y seguridad laboral tratados en acuerdos formales con la representación legal de los trabajadores		-30-	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	
Formación y educación					
GRI 404 - 1	Horas medias de formación anuales por empleado	Cantidad total de horas de formación por categoría profesional	-30-	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	
GRI 404 - 2	Programas para mejorar las habilidades de los empleados y de asistencia en la transición	Políticas implementadas en el campo de la formación	-		Este indicador no es relevante para Tinsa dado que no se han producido cambios operacionales
GRI 404- 3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional		-		
Diversidad, igualdad de oportunidades y no discriminación					
GRI 405 - 1	Diversidad de los órganos de gobierno y la plantilla	Número de empleados con discapacidad. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	-30-	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	
GRI 405 - 2	Ratio de retribución de mujeres en relación con los hombres	Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor Brecha salarial	-30-	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	

<i>Indicador</i>	<i>Denominación Indicador</i>	<i>Contenidos de la Ley 11/2018 INF</i>	<i>Página</i>	<i>Apartado del informe</i>	<i>Comentarios/limitaciones/omisiones</i>
GRI 406 - 1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo. Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad. Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con la discriminación en el empleo, la libertad de asociación y la negociación colectiva.	-30-	Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	
Explotación infantil					
GRI 408 - 1	Operaciones y proveedores identificados que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil	Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con la abolición del trabajo infantil	-		Por la actividad que realiza Tinsa, así como por los proveedores utilizados no son susceptibles de actividades de explotación infantil

<i>Indicador</i>	<i>Denominación Indicador</i>	<i>Contenidos de la Ley 11/2018 INF</i>	<i>Página</i>	<i>Apartado del informe</i>	<i>Comentarios/limitaciones/omisiones</i>
Trabajo forzoso					
GRI 409 - 1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Medidas implementadas para la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	-		Por la actividad que realiza Tinsa, así como por los proveedores utilizados no son susceptibles de realización de trabajo forzoso u obligatorio
Derechos de la población indígena					
GRI 411	Número de casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas		-		El Grupo Tinsa no desarrolla actividades de riesgo en relación con los derechos de los pueblos indígenas
Evaluación de Derechos Humanos					
GRI 412-1	Operaciones que han sido objeto de revisiones o evaluaciones de impacto en materia de Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos y prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	-		Para el Grupo Tinsa este indicador no es relevante dada la actividad que desarrolla y los proveedores que son significativos No existen denuncias por casos de vulneración de derechos humanos
GRI 412 -2	Formación a empleados en políticas y procedimientos de Derechos Humanos		-		Para el Grupo Tinsa este indicador no es relevante dada la actividad que desarrolla
GRI 412 - 3	Acuerdos significativos de inversión y contratos que incluyen cláusulas de Derechos Humanos o han sido objeto de evaluaciones en la materia		-		Para el Grupo Tinsa este indicador no es relevante dada la actividad que desarrolla

<i>Indicador</i>	<i>Denominación Indicador</i>	<i>Contenidos de la Ley 11/2018 INF</i>	<i>Página</i>	<i>Apartado del informe</i>	<i>Comentarios/limitaciones/omisiones</i>
Comunidades locales					
GRI 413 - 1	Operaciones con implicación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio. Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	-25-	Información sobre la sociedad	
GRI 413 - 2	Operaciones con impactos negativos significativos actuales y potenciales sobre las comunidades locales		-		Para el Grupo Tinsa este indicador no es relevante dada la actividad que desarrolla
Evaluación social de proveedores					
GRI 414 1/2		Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental. Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	-		Para el Grupo Tinsa estos indicadores no eson relevantes dada la actividad que desarrolla y los proveedores que son significativos.
Salud y seguridad de los clientes					
GRI 416-1/2		Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	-		El Grupo Tinsa considera que este indicador no es relevante dada la actividad que desarrolla

<i>Indicador</i>	<i>Denominación Indicador</i>	<i>Contenidos de la Ley 11/2018 INF</i>	<i>Página</i>	<i>Apartado del informe</i>	<i>Comentarios/limitaciones/omisiones</i>
<i>Marketing y etiquetado de los productos y servicios</i>					
GRI 417-1/2/3			-		El Grupo Tinsa considera que este indicador no es relevante dada la actividad que desarrolla
<i>Privacidad de los clientes</i>					
GRI 418-1	Denuncias substanciales relacionadas con brechas en la privacidad de los clientes y pérdidas de datos de clientes		-		Durante el ejercicio 2021 el Grupo Tinsa no ha registrado ningún incidente substancial de fuga o robo de información de datos de carácter personal de clientes
<i>Incumplimiento socioeconómico</i>					
GRI 419-1	Incumplimiento con las leyes y regulaciones en el área social y económica		-		Durante 2021 no se han recibido sanciones por incumplimiento de la normativa en relación con cuestiones sociales o económicas

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA DE ELISANDRA SPAIN X, S.L.U. Y SOCIEDADES CONSOLIDADAS (GRUPO TINSA) DEL EJERCICIO 2021

De acuerdo con la carta de encargo de fecha 7 enero de 2022, hemos realizado la verificación del Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021, de **ELISANDRA SPAIN X, S.L.U.** y sus sociedades consolidadas (en adelante Grupo TINSA o el Grupo), acorde con el enfoque metodológico de **ISAE 3000 Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information**, emitida por el **International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB)** de la **International Federation of Accountants (IFAC)**, con el alcance de seguridad limitada.

Alcance y naturaleza del trabajo

Dicha revisión ha tenido como objetivo comprobar específicamente:

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

Responsabilidad del Órgano de Administración y de la Dirección

La formulación del EINF de Grupo TINSA referenciado en el Informe de Gestión como documento separado, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del Órgano de Administración del Grupo.. En la elaboración del EINF se ha considerado el estricto

cumplimiento de los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente, siguiendo asimismo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de 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 con los contenidos de la Ley 11/2018 sobre 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 la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1 – ISQC1) 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, contando específicamente con formación homologada y certificaciones en marcos internacionales de *reporting* (Global Reporting Initiative, Integrated Reporting), sistemas de gestión de impactos sociales, ambientales y para el cumplimiento y buen gobierno (SGE21, ISO 14001, ISO 19600, ISO 9001, etc.), y homologación para la verificación independiente de información sobre sostenibilidad (AccountAbility).

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.

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

MADRID • BARCELONA • MARRAKECH • MALAGA • SANTA CRUZ DE TENERIFE • SANTIAGO DE COMPOSTELA • ZARAGOZA • ADELAIDE • AHMEDABAD • AKRON • ALBANY • ALBUFEIRA-ALGARVE • ALENTEJO • AMADORA • ANTWERP • ATHENS • AUCKLAND
AZORES • BALLASALLA • BEIJING • BEIRUT • BERGISCH GLADBACH • BERLIN • BIRMINGHAM • BOSTON • BRATISLAVA • BREMEN • BRIGHTON & HOVE • BRISBANE • BRUSSELS • BUENOS AIRES • BUCHAREST • BUDAPEST • CALDAS DA RAINHA • CAMBRIDGE
CHICAGO • CHONGQING • CUBANA • COLOGNE • COPENHAGEN • CHARLEROI • CHENNAI • CHESTER • CRICQUIMA • CUHIBA • DALIAN • DALLAS • DETROIT • DRESDEN • DUBAI • DUBLIN • DUNSHAUGHLIN • EINDHOVEN • FLORIANOPOLIS • FLOISSANT
FUZHOU • GLENS FALLS • GUERNSEY • HAMBURG • HARFORD • HONGKONG • HOUSTON • ISTANBUL • JEBEL ALI • JERSEY (CHANNEL ISLANDS) • JOHANNESBURG • JOHOR BAHRU • JOHANNESBURG • JOHANNESBURG • JOHANNESBURG • JOHANNESBURG
LIMA • LIMA • LEBON • LUBLJANA • LONDON • LONDRA • LOS ANGELES • LUANDA • LUCERNE • LUXEMBOURG • MACAO • MADEIRA • MALMO • MANCHESTER • MARILIA • MELBOURNE • MEXICO CITY • MIAMI • MONTREAL • MOSCOW • MUMBAI • MUMBAI
MUNICH • NEW DELHI • NEW HAVEN • NEW YORK • NICOBA • NOTTINGHAM • OAKLAND • OSNICK • ODENSE • OSAKA • OSLO • PARIS • PEIJIANG • PERIM • PIRIA • PORTO • PORTO ALEGRE • POUZOSKEPSI • PRAGUE • REILHAU • RIO DE JANEIRO • ROSTOK
SAFAT • SAINT LOUIS • SALZBURG • SANTIAGO • SANTIAGO DE CHILE • SANTO DOMINGO • SAO PAULO • SCHWIERH • SEOUL • SERTI • SHARJAH • SHELZHEI • SINGAPORE • SOPHA • STANS • ST LOUIS • ST PETERS • STUTTGART • SUNDERLAND • SYDNEY
TAIPEI • TELAVIV • TIANJIN • TOKYO • TORONTO • VANCOUVER • VIENNA • VILLACH • WARSAW • WASHINGTON DC • WREXHAM • WUHAN • YORK • ZHENGZHOU • ZURICH

- 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 Tinsa 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 2021.
- Entrevistas con el personal pertinente de Grupo 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, 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 Tinsa.
- Obtención de una carta de manifestaciones del Órgano de Administración.

Párrafo de opinión

En base a los procedimientos realizados concluimos que:

No se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que los datos recogidos en el Estado de Información No Financiera de ELISANDRA SPAIN X, S.L.U. del ejercicio cerrado a 31 de diciembre de 2021 no hayan sido obtenidos de manera fiable, que la información no esté presentada de manera adecuada, ni que existan desviaciones ni omisiones significativas, ni que el Informe no haya sido preparado, en todos los aspectos significativos, de acuerdo con los requisitos del apartado 6 del artículo 49 del Código de Comercio conforme el artículo 262 apartado 5 de la Ley de Sociedades de Capital, modificado por la Ley 11/2018 sobre Información

No Financiera y Diversidad y las referencias aplicadas del estándar para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative , GRI Standards, en su opción esencial.

En Madrid, a 31 de marzo 2022



Bernard Fay
Socio Director
UHY FAY & CO AUDITORES CONSULTORES, S.L.

tinsa

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