



Estado de información no financiera 2020

A) DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO

TYPESA es una empresa de servicios basados en el conocimiento para optimizar el valor obtenido por sus clientes. Su prestigio internacional como empresa consultora de ingeniería especializada en transporte, agua, desarrollo urbano, energías renovables y medio ambiente garantiza su compromiso real con el desarrollo sostenible, contribuyendo a la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos y a la creación de riqueza en los países y regiones en las que se establece.

TYPESA es el primer exportador español de servicios profesionales de consultoría en ingeniería civil y ocupa el puesto 53 mundial (58 en el 2019) en el ranking ENR 2020 por volumen de exportación. En este mismo ranking Grupo TYPESA se encuentra en una posición muy destacada en diferentes áreas de actividad, tal como se refleja a continuación.

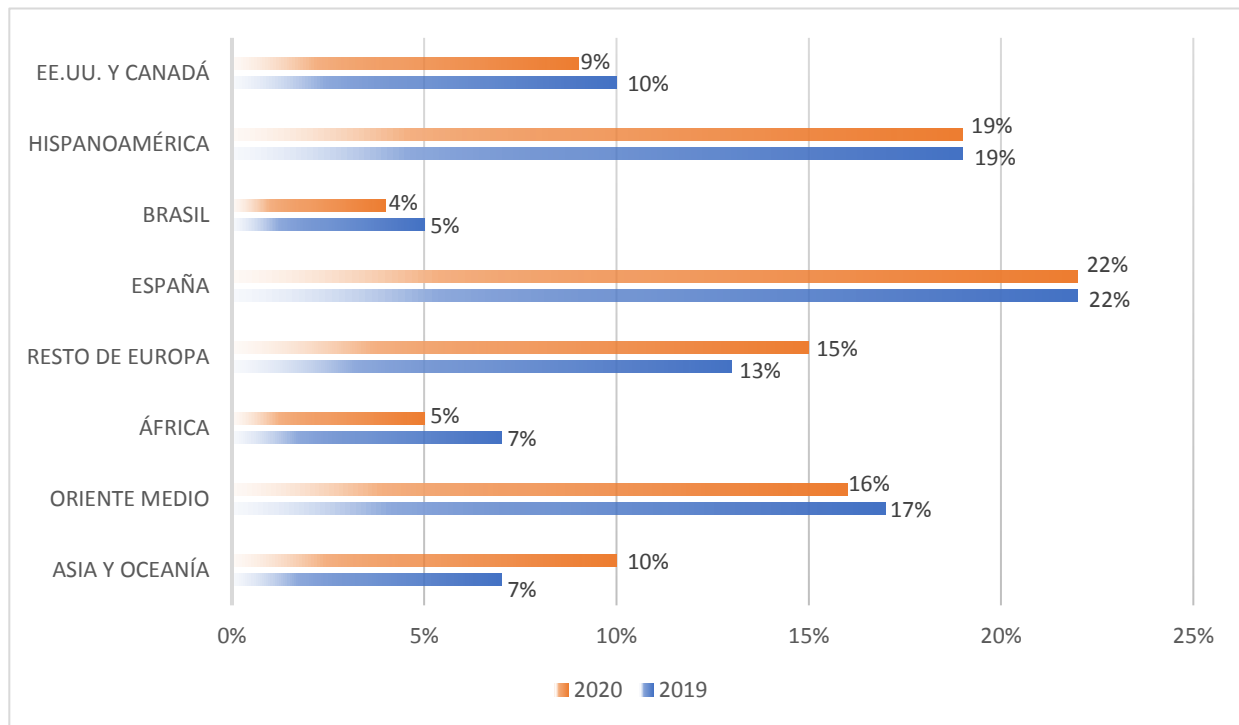
Transporte: Nº 31	 Aeropuertos: Nº 15	 Transporte urbano y ferrocarril: Nº 21	 Puentes: Nº 18	 Puertos: Nº 18
Abastecimiento de agua: Nº 24	 Potabilizadoras y desaladoras: Nº 21	 Líneas de transmisión y acueductos: Nº 15	 Presas y embalses: Nº 14	
Saneamiento: Nº 28	 Tratamiento de aguas residuales: Nº 17			
Edificación general:	 Centros deportivos: Nº 11	 Hoteles: Nº 21		
Energía: Nº 49	 Energía eólica: Nº 10	 Energía solar: Nº 8		

TYPESA cuenta con un potente equipo multidisciplinar compuesto por más de 2.800 profesionales altamente cualificados, de los cuales más del 70% son ingenieros, arquitectos y consultores que trabajan en español, inglés, portugués, francés y árabe. Ha alcanzado un alto nivel de especialización en sus principales áreas de negocio y sus equipos son capaces de desarrollar soluciones adaptadas a las necesidades de clientes en distintas geografías.

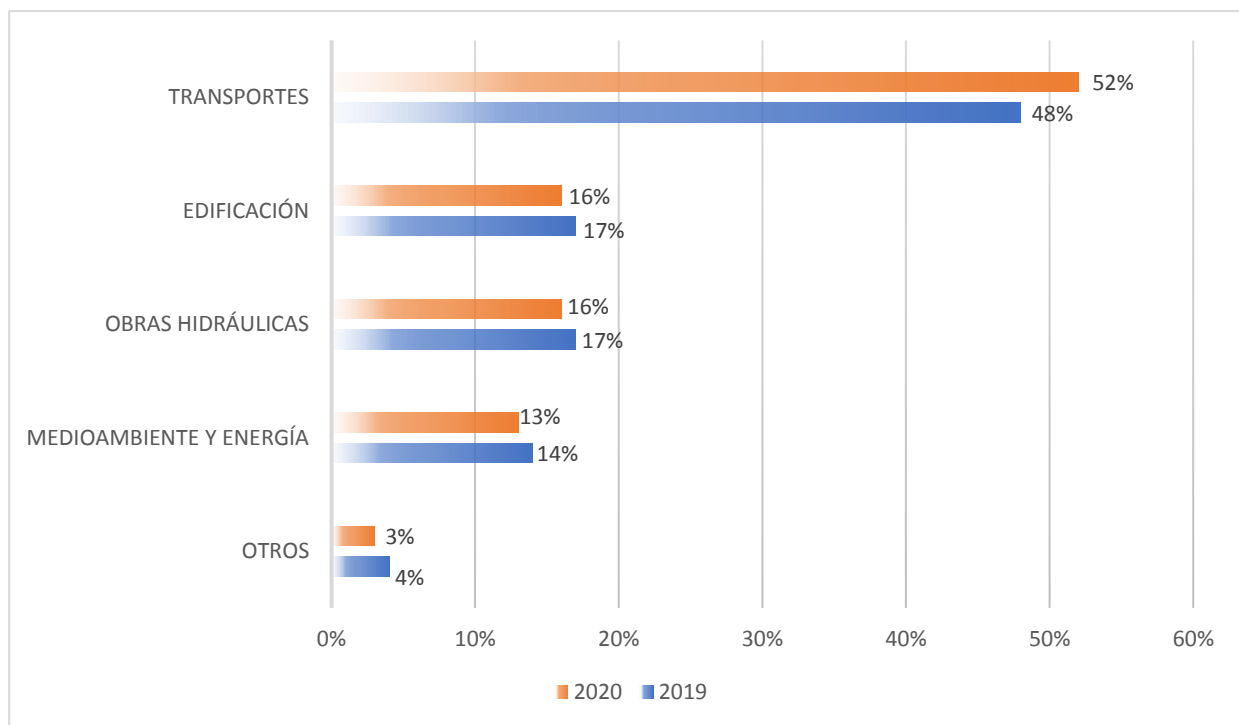
TYPESA cubre todo el ciclo del proyecto desde su concepción hasta su puesta en marcha y mantenimiento, fomentando la capacitación y el fortalecimiento de instituciones, comunidades y demás partes implicadas para favorecer el intercambio y la divulgación del conocimiento y contribuir a un proyecto sostenible.

La empresa está organizada en áreas geográficas y en sectores de actividad, lo cual le permite prestar servicios de la máxima calidad técnica adaptados a las condiciones de cada región o país concreto. Las áreas geográficas definen la estrategia a seguir y aportan la experiencia y el conocimiento local, mientras que los sectores de actividad proveen de buenas prácticas internacionales y soluciones de última generación a través de su personal altamente cualificado y sus equipos multidisciplinarios.

En el gráfico adjunto se presenta la distribución de nuestra producción por área geográfica:



En el gráfico adjunto se presenta la distribución de nuestra producción por área técnica:



Con el fin de garantizar la calidad de los servicios y el respeto de sus principios de gestión y de la política empresarial, TYP SA implica a su personal permanente en los proyectos, a los cuales dedica un notable esfuerzo de formación, motivación y proyección profesional.

B) POLÍTICAS

Como firmante del Pacto Mundial (Global Compact) de Naciones Unidas TYPESA asume el reto de sus diez principios y desea proyectar su futuro a la luz de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, a cuyo cumplimiento trata de contribuir de una forma decidida.

Nuestro compromiso con estas dos iniciativas de Naciones Unidas queda reflejado, a nivel operativo, en un conjunto de políticas que abarcan las siguientes áreas prioritarias de actuación: calidad, medio ambiente, innovación, integridad y personas.

Calidad

TYPESA tiene vocación de proveer un servicio de excelencia a sus clientes, de modo que éstos la reconozcan como su colaborador de confianza. Para ello, volcamos nuestros esfuerzos en identificar sus requisitos y necesidades, tratando siempre de dar un servicio más allá de sus expectativas iniciales.

Disponemos de un sistema de calidad desde hace más de veintiún años, certificado ISO 9001, que sirve de referencia común para todas las sucursales y filiales del grupo, lo que nos hace funcionar como una sola empresa en cualquier parte del mundo.

Medio ambiente

Planificamos y diseñamos pensando en nuestro entorno con el objetivo de llegar a ser un referente en el diseño de infraestructuras sostenibles. Para ello tenemos muy presente el ciclo de vida de las mismas y participamos activamente en las plataformas y foros internacionales que lo promueven.

Nuestro interés por la protección del medio ambiente no solo alcanza a nuestros diseños si no que se extiende también a nuestra actividad diaria. Este correcto desempeño ambiental en nuestro día a día lo aseguramos mediante un sistema de gestión certificado, desde hace más de 16 años, de acuerdo con la norma ISO 14001.

Innovación

Queremos que nuestros servicios profesionales contribuyan al progreso de la sociedad y por ello entendemos la innovación como la estrategia que nos permite ofrecer las soluciones mejores, más sostenibles y eficientes.

Este convencimiento nos lleva a promover y participar en proyectos de I+D+i. Muchos de estos proyectos los desarrollamos en asociación con nuestros clientes, con Universidades o Centros Tecnológicos y de Investigación. Para su impulso, seguimiento y difusión contamos con un Comité de I+D+i.

Personas

Nos preocupamos por las personas. Somos conscientes que son nuestro activo más valioso y por ello queremos atraer y mantener a los mejores profesionales del sector. Nuestra estrategia se basa en lograr que nuestros empleados se sientan cómodos e identificados con la compañía y para ello cuidamos muy especialmente el desarrollo profesional de todos ellos.

La salud y los riesgos laborales de nuestros trabajadores se vienen gestionado a través de un sistema certificado de acuerdo al estándar internacional ISO:45001 al que hemos migrado exitosamente desde el OHSAS 18001.

Integridad

Nuestro compromiso con la ética y la integridad es radicalmente firme y velamos para que todos nuestros empleados, directores, administradores y colaboradores lo asuman.

Queremos que todas nuestras actuaciones sean éticamente aceptables, legamente válidas, deseables para la sociedad y por supuesto transparentes.

Contamos con un Sistema de Gestión de la Integridad que incluye un Manual de Gestión de la Integridad y un Comité de Cumplimiento que actúa con independencia y reporta directamente al Consejo de Administración.

Asimismo, disponemos de un Código Ético que establece los principios básicos a los que deben atenerse todos nuestros directivos y empleados, así como de una Política de Integridad.

Como miembro signatario del Global Compact de Naciones Unidas apoyamos y respetamos la protección de los derechos humanos fundamentales; y rechazamos cualquier clase de trabajo infantil, forzado o esclavo, así como el tráfico de personas. Este compromiso lo hacemos extensivo a nuestros proveedores y subcontratistas.

C) RESULTADOS DE LAS POLÍTICAS

El Grupo TYP SA se caracteriza por su compromiso con la excelencia y la calidad en los servicios que presta a sus clientes, con los que pretende establecer una relación de confianza basada en la búsqueda de soluciones que satisfagan sus necesidades y sus objetivos de calidad, en el marco requerido de integridad y ética profesional. Buena parte de la confianza de nuestros clientes se basa en la transparencia que TYP SA aplica en el desarrollo de sus contratos y fuera de ellos.

De igual forma, nos comprometemos a que todas nuestras comunicaciones, publicaciones y herramientas de tipo comercial, reflejen la realidad y sean éticamente correctas, y a aceptar, únicamente, trabajos que se encuentren en el ámbito de nuestras competencias y para los que nos encontremos capacitados, técnica y empresarialmente, de forma que ofrezcamos servicios eficaces y de calidad.

Por último, nuestra actuación se desarrollará utilizando todas las prácticas competitivas a nuestro alcance, pero manteniéndonos dentro de los límites éticos, sin falsear información sobre los competidores.

Nuestros clientes tienen la facilidad de comunicarse con nosotros a través de un acceso exclusivo en nuestra web que les permite el seguimiento de sus proyectos y poder así comprobar, en tiempo real, el grado de avance de estos. A través de ese mismo canal los clientes pueden hacernos llegar las peticiones, quejas o reclamaciones que, durante el desarrollo de los trabajos, considere pertinentes, además de cualquier recomendación o sugerencia de mejora que pueda suponer un fortalecimiento de las buenas relaciones y de la mutua confianza o contribuya a proporcionar mayor calidad del producto o servicio prestado.

La evolución del número de incidencias tratadas y resueltas a través de este servicio, en los últimos cinco años, se muestra a continuación:

NUMERO DE INCIDENCIAS TRATADAS Y RESUELTAS				
2020 ¹	2019	2018	2017	2016
3	3	2	5	2

El Grupo TYP SA, como herramienta de mejora continua, sigue ofreciendo a sus clientes la posibilidad de mostrar su grado de satisfacción con respecto a la calidad de los servicios recibidos mediante un sistema de encuestas de periodicidad anual. Esta encuesta es remitida a todos los clientes por la Dirección General de Calidad, habitualmente, una vez finalizados los proyectos.

Los resultados se envían, a su vez, a los responsables de los proyectos y de las Divisiones correspondientes. En caso de comentarios negativos se analizan las causas y se buscan oportunidades de mejora para el futuro.

¹ Incluye información de MEXTYP SA, TYP SA Limited (UK), TYP SA AB (Suecia), TYP SA Pty Ltd (Australia), TYP SA for Engineering Services (Arabia) y TYP SA Estadística y Servicios, S.A.

La evolución de la valoración obtenida en estas encuestas de satisfacción, en los últimos cinco años, se muestra a continuación:

VALORACIÓN OBTENIDA EN LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE CLIENTES (SOBRE 10)				
2020 ²	2019	2018	2017	2016
8,5	8,5	8,6	8,0	8,4

A lo largo del ejercicio 2020 se han llevado a cabo un número significativo de auditorías internas de calidad y medio ambiente (ISO 9001 e ISO 14001).

La evolución del número de auditorías internas de calidad y medio ambiente realizadas, en los últimos cinco años, se muestra a continuación:

NÚMERO DE AUDITORÍAS INTERNAS DE CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE (SOBRE 10)				
2020	2019	2018	2017	2016
112	134	148	138	147

La evaluación del correcto cumplimiento en las auditorías de calidad y medio ambiente realizadas, en los últimos cinco años, ha tenido la siguiente evolución:

RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DE LAS AUDITORÍAS INTERNAS DE CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE (SOBRE 10)				
2020	2019	2018	2017	2016
8,5	8,2	8,0	8,1	8,1

Seguimos ampliando el número de nuestros sistemas de gestión certificados en nuevas oficinas, filiales y empresas del Grupo. En 2020 se ha certificado nuestro sistema de I+D+i de acuerdo a la norma UNE 16.6002 en TYP SA España.

Así mismo hemos tenido una intensa actividad en I+D+i, habiendo desarrollado 13 propuestas (11 propuestas en 2019) aprobadas de nuevos proyectos de I+D+i, 44 proyectos en desarrollo y 6 proyectos terminados (40 proyectos en desarrollo y 9 proyectos terminados en 2019).

El Sistema de Gestión de la Integridad (SGI) está vigente en TYP SA desde el año 2017 y cuenta con un Código Ético, una Política de Integridad Corporativa y un Manual de Gestión de la Integridad.

Derivado de esos códigos y políticas, y de manera complementaria a los mismos, TYP SA ha suscrito una Declaración Anual sobre la Esclavitud Moderna y una Declaración de Igualdad, Diversidad e Inclusión.

La responsabilidad de velar por el cumplimiento del SGI en TYP SA recae en el Comité de Cumplimiento. TYP SA posee la certificación ISO 37001 de Sistemas de Gestión Anti-soborno que es objeto de auditorías externas anuales.

En el año 2020 ha habido un uso creciente de los canales de comunicación habilitados; se han recibido 12 incidencias, incluyendo denuncias, consultas, quejas y sugerencias, que han sido debidamente tramitadas sin encontrarse responsabilidad penal para la compañía en ningún caso.

Cabe destacar también que en el año 2020 se ha adelantado en el plan de implantación del Sistema de Gestión de Integridad en las Sucursales, y en el de coordinación con las filiales para que adopten el suyo propio.

² Incluye información de TYP SA, MEXTYP SA, TYP SA for Engineering Services (Arabia), TYP SA Pty Ltd (Australia), TYP SA Limited (Reino Unido), TYP SA AB (Suecia), TEyS y Tecnofisil.

Se ha incluido el delito de malversación de caudales públicos en la matriz de riesgos de la compañía, por cuanto TYPESA desarrolla actividades de supervisión o asistencia técnica a la supervisión de obra para la Administración Pública.

Por otro lado, se han celebrado sesiones formativas telemáticas y se han introducido mejoras en la herramienta de formación online, diseñada para que los empleados realicen un examen de autoevaluación sobre su conocimiento del sistema SGI.

Se han introducido cambios importantes en los procedimientos internos, como: la obligación de realizar una diligencia debida a subcontratistas en fases tempranas de la contratación, así como a agentes o asesores comerciales; o la inclusión en los modelos de acuerdo y de diligencia debida, de cláusulas relativas al compromiso con los Derechos Humanos.

Se ha extendido la declaración de los empleados especialmente expuestos (Directivos) a cualquier tipo de conflicto de interés y no sólo a la relación de parentesco con personal de la Administración Pública. Además, se ha implantado una herramienta informática que nos permite sistematizar el seguimiento de la firma de dichas declaraciones.

TYPESA cuenta con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales. El número de accidentes de trabajo en TYPESA es muy reducido, tanto para el trabajo de oficina como en las obras. En los diez últimos años el número de accidentes con baja ha sido inferior a 5 anuales, todos ellos leves y con un índice de gravedad muy bajo, cercano al cero.

La baja siniestralidad tiene su explicación sobre todo en la prevención. TYPESA cuenta con un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales propio, que asume internamente la seguridad laboral y la ergonomía y psico-sociológica. También supervisa la higiene industrial y la vigilancia de la salud, que se prestan a través de un servicio de prevención externo.

La rotación del personal de TYPESA se mantiene en un porcentaje inferior al 10% (10% en 2019), que es bajo teniendo en cuenta la duración media de los contratos con los clientes. Por otro lado, el reparto entre contratación permanente y temporal (inferior al año) es de 80%-20% (81%-19% en 2019), que refleja la apuesta de TYPESA por ocupar a la plantilla y promover su progresión profesional.

Por último, mantenemos una apuesta por la formación y cada año dedicamos más horas lectivas a esta actividad. La formación no es solamente técnica, sino también de gestión y de dirección de personas, entre otras, superando las 50.303, horas lectivas al año (44.000 horas lectivas al año en 2019).

D) RIESGOS EN LA ACTIVIDAD

Cabe señalar el diferente impacto de la pandemia que estamos viviendo en los diferentes mercados donde operamos, con una afección irregular a nuestra actividad y con una especial incidencia en Sudamérica por una menor capacidad de respuesta a los efectos generados por la crisis sanitaria. Adicionalmente seguimos observando que, en algunas ocasiones, los clientes no siempre perciben de manera completa el ciclo de vida de un proyecto y tienden a infravalorar la importancia de la inversión en las fases de planificación y diseño. De igual forma la inseguridad jurídica e inestabilidad política en algunas regiones donde operamos puede afectar la marcha de nuestros trabajos. Por último, hay que indicar que la volatilidad en el precio de algunas materias primas también puede influir en las decisiones de los gobiernos en relación al desarrollo de infraestructuras, cancelando o posponiendo planes de inversión.

La inestabilidad política en Oriente Medio y la “guerra fría” entre algunos de sus países, está haciendo que mucha de la inversión vaya destinada a defensa, reduciéndose el número de nuevas oportunidades en el mundo de las infraestructuras. Asimismo, todo ello está teniendo un impacto importante en financiación, con un retraso mayor de lo habitual en los cobros en la práctica totalidad de los países de la región.

Hispanoamérica y Brasil son, asimismo, otros mercados de especial atención. En relación con esta área geográfica hay que señalar lo ya señalado en la Memoria de las Cuentas Anuales Consolidadas, (i) Sobre Perú, lo expuesto en

la Nota 19.1. (3) referente a la Sucursal de la Sociedad Dominante en Perú y (ii) que, en el presente ejercicio, como ya ocurrió en el ejercicio anterior, no se han producido cambios en relación con las actuaciones realizadas en la sucursal de Colombia, conforme a lo indicado en las notas 13 y 19.1.(2) de la Memoria de las Cuentas Anuales Consolidadas. En esta región, la volatilidad de sus monedas, especialmente en este año 2020 el real brasileño, las crisis políticas, la lentitud de la justicia, la falta de agilidad de muchos de los procesos burocráticos, y la especial incidencia de la pandemia en la actividad económica de esta área geográfica, dificulta el desarrollo de nuestra actividad. Durante 2021 se espera una cierta recuperación de la economía de la región y las perspectivas son algo más positivas por los planes de recuperación económica que se implantarán.

El mercado de las infraestructuras en Estados Unidos se está desviando hacia la inversión a través de contratos de “proyecto y obra”. La idea tradicional del conflicto de interés entre las decisiones de diseño y la construcción parece haber perdido fuerza y los grandes proyectos se están abordando mayoritariamente con este sistema. El enorme esfuerzo que se requiere en la etapa de licitación no es de ninguna forma compensado posteriormente por los contratos obtenidos. Esto está transformando nuestros servicios en un “commodity” de importante riesgo.

Los mercados del Asia Meridional (principalmente India y Pakistán, donde tenemos mayor presencia), son también mercados de riesgo. Las dificultades para repatriar a España los honorarios por los trabajos desarrollados son de enorme complicación.

La falta de convenios para evitar la doble imposición entre España y muchos de los países que invierten en infraestructuras donde opera TYP SA, no son nada favorables a la exportación. Las llamadas retenciones en fuente que aplican estos países no son razonables para los servicios de consultoría de ingeniería y dificultan la competitividad de España al comparar estos mismos acuerdos con los que tienen otros países de nuestro entorno.

A los riesgos identificados en nuestra actividad ordinaria y mencionados anteriormente no podemos dejar de considerar que, en el momento de redactar este informe, la crisis sanitaria provocada por el Covid-19 no está superada y hasta su total solución, su impacto económico puede inferir en nuestro negocio. Si bien no es posible valorar su afección por la volatilidad de la situación, contamos con el buen desempeño y la experiencia adquirida por la empresa durante el pasado año, en los momentos de mayor incertidumbre de su evolución. Así mismo, los resultados del año 2020 invitan a ser optimistas para justificar la fortaleza financiera del grupo.

E) INDICADORES

E.1) Medioambientales

Desde su fundación, TYP SA ha mantenido un fuerte compromiso para conseguir la minimización del impacto ambiental que su actividad puede producir, de manera directa o a través de terceros. Este compromiso se hace patente a través del Sistema Integrado de Gestión que, cada año, establece los objetivos a alcanzar para garantizar la sostenibilidad y se articula en cuatro líneas principales:

- La consideración prioritaria de todos los aspectos relativos al medio ambiente en el desarrollo de nuestros trabajos
- El uso responsable de los recursos
- La correcta gestión de nuestros residuos
- La exigencia de buenas prácticas ambientalmente para empleados y proveedores

Con respecto a este último aspecto existen, en el marco del Sistema Integrado de Gestión, procedimientos específicos e instrucciones técnicas que aseguran un comportamiento respetuoso con el entorno, tanto en los trabajos de gabinete como de campo.

En todas nuestras oficinas se realiza una recogida selectiva de nuestros residuos, tanto peligrosos como no peligrosos, lo que asegura que todos ellos reciben el tratamiento adecuado. Así los residuos peligrosos se entregan a gestores autorizados que se encargan de gestionarlos de forma segura y los no peligrosos, como el papel, se entregan a gestores, igualmente autorizados, que se encargan de su reciclado.

Como complemento de lo anterior en todas las oficinas del Grupo se realiza un seguimiento continuado de los consumos de agua, electricidad y papel que ha permitido conseguir ahorros significativos.

En la siguiente tabla se expone la evolución del consumo total de nuestras oficinas y laboratorios de papel, agua y energía eléctrica, en los últimos cinco años:

CONSUMO DE PAPEL (KG) (El papel usado es recuperado y reciclado al 100%)				
2020³	2019⁴	2018	2017	2016
14.286	23.358	19.471	17.208	20.694

CONSUMO DE AGUA (m3)				
2020⁵	2019⁶	2018	2017	2016
4.578	6.213	5.404	3.866	3.459

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA (kWh)				
2020⁷	2019⁸	2018	2017	2016
1.863.102	2.010.637	2.007.635	1.855.303	1.969.889

La energía eléctrica consumida por las oficinas de nuestras direcciones territoriales españolas cuenta con la Certificación de Garantía de Origen Renovable emitida por la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC).

Para asegurar que nuestros trabajos cumplen estrictamente la normativa ambiental, el Grupo cuenta con la empresa INTRAL por medio de la cual nuestros empleados pueden identificar la legislación ambiental que debe aplicarse en los diferentes trabajos que realizamos. Asimismo, se cuenta con un sistema de alerta de la legislación ambiental que nos permite conocer la publicación de cualquier norma de carácter ambiental desde el mismo momento que esta se produce.

Desde el año 2010 TYP SA viene calculando su Huella de Carbono en el marco de su Sistema Integrado de Gestión, certificado en su faceta ambiental.

³ Este consumo incluye las oficinas y laboratorios de TYP SA en España, las oficinas y laboratorio de Perú, Abu Dhabi, y México, Australia no presenta este año consumo de papel, al haber teletrabajado todo el año, primero por los incendios y luego por COVID.

⁴ Incluye el consumo de papel de las oficinas y laboratorios de TYP SA en España, las oficinas y laboratorio de Perú y las oficinas Abu Dhabi y Australia, MexTypsa.

⁵ Incluye el consumo de agua de las oficinas y laboratorios de TYP SA en España y las oficinas y laboratorio de Perú y Abu Dhabi.

⁶ Incluye el consumo de agua de las oficinas y laboratorios de TYP SA en España y las oficinas y laboratorio de Perú y Abu Dhabi.

⁷ Incluye el consumo de energía eléctrica de las oficinas y laboratorios de TYP SA en España, las oficinas y laboratorio de Perú y las oficinas Abu Dhabi. Australia no presenta consumo eléctrico al ser un Coworking, las oficinas de MexTypsa no cuentan con contadores diferenciados y actualmente no presentan consumos.

⁸ Incluye el consumo de energía eléctrica de las oficinas y laboratorios de TYP SA en España, las oficinas y laboratorio de Perú y las oficinas Abu Dhabi.

A partir del año 2013 TYP SA empezó a verificar su Huella de Carbono en los alcances 1, 2 y 3 de acuerdo con la norma ISO 14064.

A continuación, se muestra su evolución en los últimos cinco años.

HUELLA DE CARBONO (tCO ₂ equiv.) ⁹				
2020	2019	2018	2017	2016
2.268	2.929	3.061	2.987	3.041

En este contexto se han estado monitorizando, para valorar las opciones de su reducción, la mejora en la eficiencia energética de los edificios, la disminución del consumo en iluminación y de los equipos informáticos, la monitorización y optimización del consumo de los vehículos de obra y el seguimiento y la optimización de los desplazamientos de nuestros empleados relacionados, tanto con nuestros trabajos como con los que se realizan diariamente desde los domicilios a sus puestos de trabajo y viceversa.

Actualmente TYP SA ya tiene inscritas todas las Huellas de Carbono que tiene verificadas en el Registro Nacional de Huella de Carbono del Ministerio para la Transición Ecológica.

TYP SA tiene dos estrategias principales para luchar contra el cambio climático: Una desde un punto de vista corporativo, ya que lleva calculando y verificando su Huella de Carbono desde el año 2013 y además las tiene inscritas en el Registro Nacional de Huella de Carbono del Ministerio para la Transición Ecológica, consiguiendo no solo el reconocimiento por su cálculo sino también por haber conseguido su reducción a lo largo de estos años en más de un 25% (2016-2020).

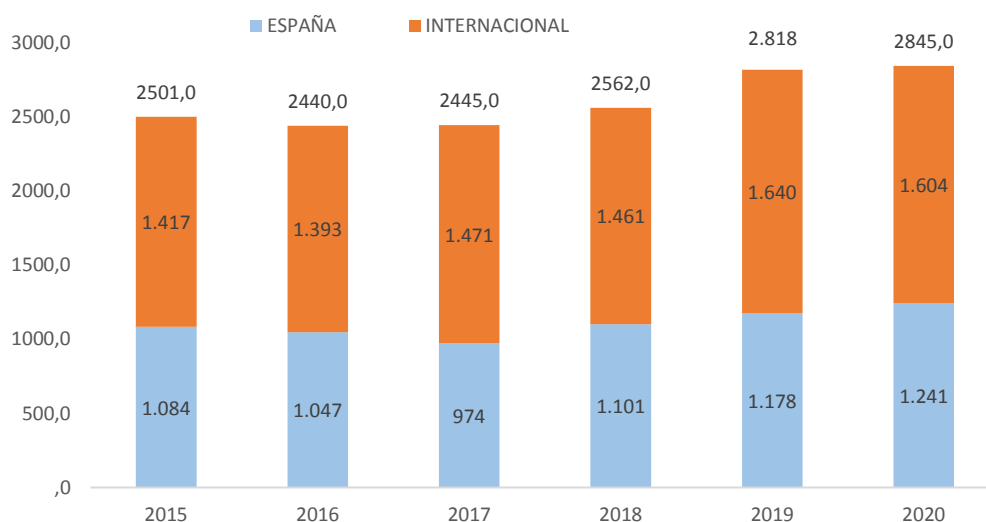


Y la otra estrategia la desarrolla a nivel de proyectos desde la propia División de Consultoría y Evaluación Ambiental que tiene la empresa, integrando la variable del cambio climático en todas las fases de los proyectos con el objetivo de conseguir, tanto mitigar las emisiones de GEI, como incorporar en los proyectos medidas de adaptación al cambio climático, con el único objetivo de conseguir desarrollar unas infraestructuras resilientes.

E.2) Sociales y relativas al personal

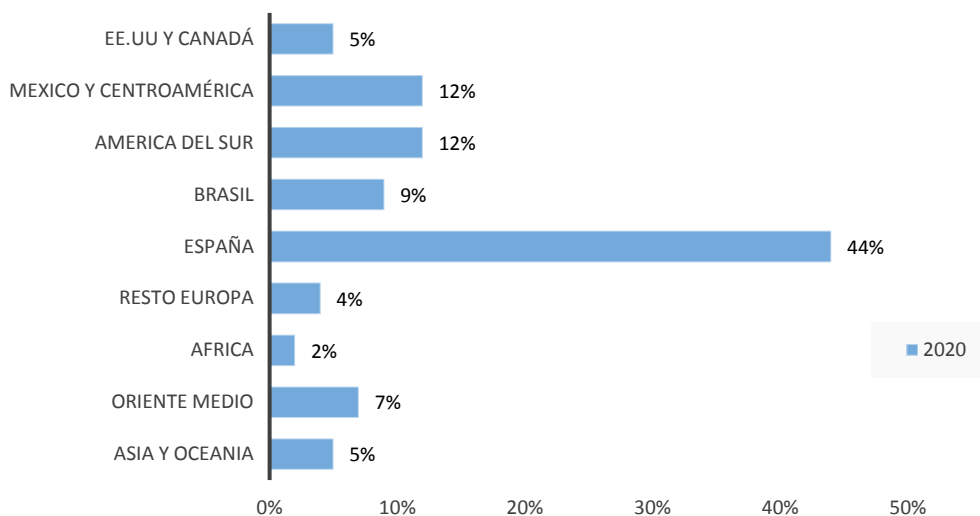
Plantilla

La plantilla del Grupo TYP SA presenta la siguiente evolución:

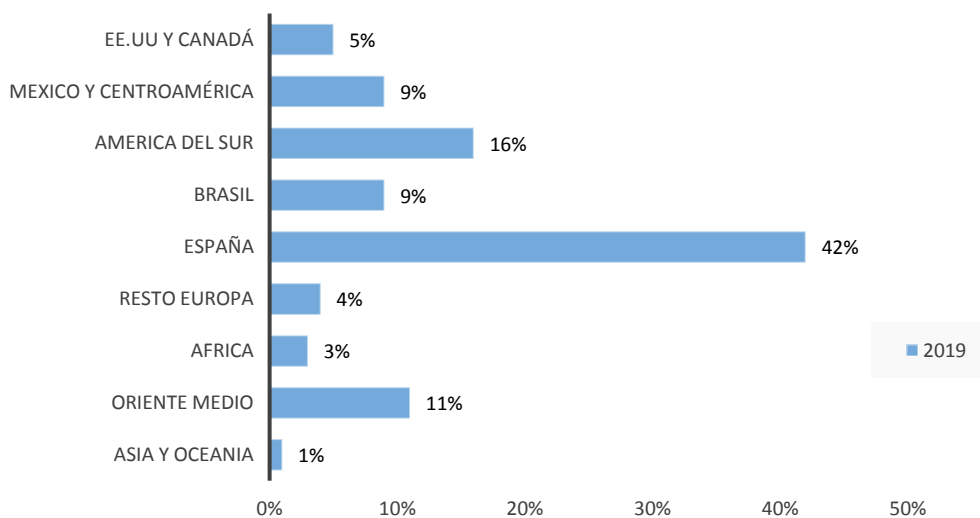


⁹ La Huella de Carbono calculada corresponde a las oficinas permanentes y laboratorios de TYP SA en España.

Así mismo, nuestra plantilla presenta la siguiente distribución por regiones geográficas:



En el 2019 la distribución fue como sigue:



Se adjuntan a continuación indicadores de diversidad:

% PERSONAL POR SEXO	2020		2019	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	29%	71%	31%	69%

% PERSONAL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	2020	2019
		5,75%

% PERSONAL POR TIPO DE CONTRATO	2020		2019	
	Permanente	Temporal	Permanente	Temporal
	80%	20%	81%	19%
Rotación por sexo	2020		2019	
	% Plantilla		% Plantilla	
Hombres	5,44%		5,52%	
Mujeres	2,79%		1,02%	
Total	8,23%		6,54%	
Rotación por titulación	2020		2019	
	% Plantilla		% Plantilla	
T. Superior	4,36%		3,82%	
T. Medio	1,74%		1,53%	
Otros Técnicos	1,61%		0,68%	
Administrativos	0,51%		0,51%	
Total	8,23%		6,54%	

TITULACIONES	2020					2019				
	Hombres			Mujeres		Hombres			Mujeres	
	% Plantilla	% Plantilla	Media Edad	% Plantilla	Media Edad	% Plantilla	% Plantilla	Media Edad	% Plantilla	Media Edad
T. Superior	60%	44%	42	16%	40	59%	41%	42,93	18%	41,52
T. Medio	17%	12%	42	5%	40	18%	12%	42,78	6%	41,77
Otros Técnicos	19%	14%	42	5%	39	14%	10%	41,16	4%	37,17
Administrativos	4%	1%	41	3%	45	9%	6%	42	3%	45,15

COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN		
	Mujeres	Hombres
2020	4	7
2019	4	7

Información relativa a despidos:

DESPIDOS	2020		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
%	85,5	14,5	100	0
Media Edad	42,64	43,36	49,65	-

DESPIDOS	2020		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
T. Superior	42,1%	7,2%	45%	0%
T. Medio	16,5%	2,6%	23%	0%
Otros Técnicos	19,1%	2,7%	23%	0%
Administrativos	7,8%	2,0%	9%	0%

Absentismo

El índice general de absentismo durante el año 2020 fue de un 0.62%

El índice general de absentismo durante el año 2019 fue de un 1.82%

Número de accidentes de trabajo

Anualmente se realiza un análisis estadístico de la siniestralidad, a través del índice de frecuencia y el índice de gravedad. Se utiliza el procedimiento de investigación de accidentes de acuerdo con la norma ISO 45001: 2018 para analizar las causas y establecer medidas correctoras.

ÍNDICE DE FRECUENCIA. Nº Accidentes * 1000000 / (Nº Trabajadores * Nº horas trabajadas año)						
2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
1,06	1,64	1,75	1,16	2,63	0,99	1,06

ÍNDICE DE GRAVEDAD. Nº Jornadas perdidas * 1000 / (Nº Trabajadores * Nº horas trabajadas año)						
2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
0,02	0,10	0,02	0,03	0,12	0,07	0,05

Formación

La apuesta en formación se mide en base a los siguientes indicadores:

Nº de horas Lectivas de formación en 2020	50.303 horas
Nº de acciones formativas 2020 para Nº asistentes	485 acciones formativas para 3.305 asistentes

Nº de horas Lectivas de formación en 2019	44.894 horas
Nº de acciones formativas 2019 para Nº asistentes	560 acciones formativas para 2.213 asistentes

Medidas para la conciliación 2020

Las medidas para la conciliación que se detallan a continuación se recogen en el Plan de Igualdad firmado el día 31 de julio de 2019.

Tiempo de Trabajo

OBJETIVOS	MEDIDAS
Garantizar unas políticas e iniciativas en cuanto a la organización del tiempo de trabajo que potencien la diversidad en el entorno organizativo	Horario laboral flexible: Existe flexibilidad de horario, de lunes a jueves, tanto en la entrada (7.30h – 8.00h) como en el tiempo dedicado a la comida (entre las 13.00h y las 14.30h). En función de esto cada empleado puede establecer su propio horario de salida, cumpliendo con las 8 h de jornada.
	Jornada intensiva todos los viernes del año pudiendo salir a partir de las 13.30 si se hubiera cumplido con el horario laboral de la semana.
	Jornada intensiva durante los meses de verano desde el 1 de julio al 31 de agosto.
	Puntualmente, se han concedido jornadas reducidas de trabajo al margen de lo establecido por ley a petición del

	trabajador, estudiando la compatibilidad de esa reducción con la realización del puesto de trabajo.
	Abandono del lugar de trabajo por emergencia familiar. Los empleados pueden abandonar su puesto de trabajo para atender una situación de emergencia sin necesidad de justificar la ausencia con anterioridad.
	Posibilidad de trabajar a distancia de forma puntual en caso de tener que atender algún asunto familiar urgente que impida acudir al centro de trabajo.
	En octubre de 2018 se distribuyó al personal de TYP SA una Guía de Reuniones eficaces con el fin de evitar alargamientos innecesarios que repercutan en el tiempo total del trabajo de los empleados/as.
	Vacaciones Flexibles: Cada empleado puede elegir el periodo de disfrute de sus vacaciones a lo largo de todo el año y su distribución en distintos momentos, previo acuerdo con su jefe directo, excepto los días de calendario pactados entre empresa y representación de los trabajadores.

Se resumen a continuación los datos de utilización de permisos en 2020:

- Permiso de paternidad: 31 hombres (4,12% de los hombres, 2,84% de la plantilla)
- Permiso de maternidad: 6 mujeres (1,78% de las mujeres, 0,55% de la plantilla)
- Reducción de jornada por cuidado de familiares:
 - o 51 mujeres (15,13% de las mujeres, 4,68% de la plantilla)
 - o 6 hombres (0,8% de los hombres, 0,55% de la plantilla)
- Excedencia por cuidado de familiares:
 - o 2 mujeres (0,59% de las mujeres, 0,18% de la plantilla)
 - o 1 hombre (0,13% de los hombres, 0,09% de la plantilla)

En 2019 los datos de utilización fueron los siguientes:

- Permiso de paternidad: 20 hombres (3,2% de los hombres, 2,2% de la plantilla)
- Permiso de maternidad: 23 mujeres (7,9% de las mujeres, 2,5% de la plantilla)
- Cesión al otro progenitor de parte del permiso de maternidad: 0
- Reducción de jornada por cuidado de familiares:
 - o 56 mujeres (19,17% de las mujeres, 6,1% de la plantilla)
 - o 5 hombres (0,8% de los hombres, 0,5% de la plantilla)
- Excedencia por cuidado de familiares:
 - o 4 mujeres (1,4% de las mujeres, 0,4% de la plantilla)

OBJETIVOS	MEDIDAS
Garantizar unas políticas e iniciativas en cuanto a la organización del espacio de trabajo que potencien la diversidad en el entorno organizativo	Videoconferencia. disponible para celebrar reuniones sin necesidad de desplazarse.

OBJETIVOS	MEDIDAS
Potenciar la diversidad facilitando servicios que permitan una mejor conciliación	Comedor a disposición de los empleados en el propio edificio.
	Servicio Médico. La compañía pone a disposición del empleado en las instalaciones de trabajo un servicio médico 2 días por semana en las Oficinas Centrales.

Discapacidad 2020

La cuantificación de la obligación de reserva y el importe de las Medidas Alternativas a cumplir son los establecidos en la Disposición Adicional Primera y artículo 2.2. del R.D. 364/2005, de 8 de abril, respectivamente. Su aplicación en nuestra compañía se resume en el siguiente cuadro:

DATOS DISCAPACIDAD	
Nº Trabajadores Cuota LISMI (2%)	21
Nº Trabajadores en plantilla con discapacidad igual o superior al 33%	9
Importe Medidas alternativas (Art. 2.2. (R.D. 364/2005 $21-8=13 * 19.362,09$ (3 veces IPREM))	232.345,08€
Importe total Medidas alternativas adoptadas	245.514,37€
Equivalente a 0,57 personas más sobre la obligación.	+ (13.169,29)

En el 2019 los datos eran los siguientes:

DATOS DISCAPACIDAD	
Nº Trabajadores Cuota LISMI (2%)	21
Nº Trabajadores en plantilla con discapacidad igual o superior al 33%	9
Importe Medidas alternativas (Art. 2.2. (R.D. 364/2005 $21-9=12 * 19.362,24$ (3 veces IPREM))	232.346,88€
Importe total Medidas alternativas adoptadas	245.514,37€
Equivalente a 0,68 personas más sobre la obligación.	+ (13.167,49)

Convenios Colectivos

En España, donde se encuentra la sede social, la compañía se rige bajo lo establecido en la Resolución de 7 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIX Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos.

En el resto de los países en los que opera el grupo, todas las actuaciones que se llevan a cabo en este contexto se ajustan a la normativa laboral vigente en cada país.

Igualdad de trato

TYP SA viene trabajando desde su fundación para crear conciencia de los derechos individuales de sus empleados protegiéndolos y potenciándolos. En especial siempre se ha protegido la dignidad de las personas en el seno de la empresa estableciendo pautas de comportamiento saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas. En este sentido TYP SA, como se detallará posteriormente, suscribió en 2013 el Pacto Mundial de Naciones Unidas como entidad firmante según el cual se compromete a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos Humanos, estándares Laborales, medio ambiente y anticorrupción.

Tras la publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, TYP SA decidió organizar las prácticas que ya estaba llevando a cabo bajo el marco formal de un Plan de Igualdad de Oportunidades.

Por tal motivo se creó en 2013 una Comisión formada por una representación de trabajadores con el fin de acordar el referido Plan de Igualdad para garantizar la igualdad de oportunidades en TYP SA.

Como resultado del trabajo de esta Comisión se suscribe un Plan de Igualdad en su cuarta edición, como conjunto ordenado de medidas que garanticen en TYP SA los objetivos de igualdad de trato y oportunidades entre las personas que integran la Compañía y por supuesto eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

Los objetivos principales del Plan de Igualdad se detallan a continuación:

Promover el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo:

Eliminar toda manifestación de discriminación en la selección, la promoción interna y en la formación.

Eliminar cualquier discriminación en la política salarial de TYP SA para lo cual se profundiza en el estudio salarial por grupos de puestos de similar responsabilidad.

Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de todos los empleados de TYP SA con independencia de su sexo.

Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de TYP SA.

Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual garantizando una comunicación independiente y directa a RR.HH. a través del correo discriminacion@typsa.es

Accesibilidad a los edificios

El Grupo TYP SA se ajusta a la normativa vigente en cada país en lo que se refiere a este aspecto cumpliendo con la legalidad establecida en cada lugar o región en la que tiene establecimientos permanentes.

Compensación y beneficios

La estructura de Compensación y Beneficios en cada uno de los países donde operamos es la misma para todos los empleados del grupo, sin que exista ningún tipo de discriminación ni limitación con independencia de su género.

La retribución total recibida (fija más variable) por el personal de alta dirección de la sociedad, incluidos los consejeros que forman parte de la alta dirección, ascendieron en el ejercicio 2020 a 5.757.619,86.-€ (5.524.969,56.-€ en 2019). No existe otro tipo de retribución pactada ni préstamos concedidos a personal de alta dirección en 2020 ni en 2019.

Si analizamos el promedio ponderado de las desviaciones salariales, considerando los diferentes rangos de edad para cada categoría profesional, obtenemos los siguientes resultados, en porcentaje, tomando como Base los salarios satisfechos a Hombres:

PROMEDIO DE DESVIACIONES PONDERADO	2020		2019	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Titulados Superiores	79,93	100,00	83	100
Titulados Medios	90,40	100,00	94	100
Otros Técnicos	103,00	100,00	98	100
Administrativos	108,00	100,00	115	100

Por la propia actividad que desarrollamos, el principal activo/valor de la Organización son las personas que integran su plantilla y también son su principal coste. Desvelar más detalles en este ámbito equivaldría a desvelar parte de nuestra estructura comercial y estratégica, lo que podría poner en riesgo la viabilidad a medio plazo de la Organización.

E.3) Respeto a los derechos humanos

Nuestro compromiso con la sostenibilidad se refleja en todas nuestras áreas de negocio e implica entender y cumplir con la legislación local, fomentar el impacto positivo de nuestros proyectos y dar ejemplo de buenas prácticas.

TYP SA es miembro del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde el año 2013 y miembro firmante (Signatory) desde el año 2018, para alinear sus operaciones y estrategias con los diez principios universalmente aceptados en las áreas de los derechos humanos, la aplicación de la normativa laboral, el respeto al medio ambiente y la lucha contra la corrupción, así como con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En materia de Derechos Humanos, TYP SA está prestando especial atención a la relación con sus proveedores y subcontratistas, reconociendo así la importancia que tiene asegurar buenas prácticas en toda la cadena de valor.

TYP SA dispone de un sistema de homologación de proveedores que se utiliza de forma sistemática a la hora de seleccionar a sus colaboradores. Este hecho proporciona confianza a los clientes ya que les asegura que el trabajo se va a realizar de acuerdo con nuestros estándares. El procedimiento de homologación de proveedores y subcontratistas forma parte de nuestro Sistema de Gestión QHSE que utiliza como herramienta principal una base de datos interactiva, alimentada a través de cuestionarios dinámicos en los que se introduce toda la información histórica de la que se dispone, tanto de proveedores como de subcontratistas.

La evolución de sus clasificaciones a proveedores en los últimos 7 años se muestra a continuación:

Valoración media (sobre 5)						
2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
4,1	3,9	3,9	3,9	3,9	3,7	3,8

Durante 2020 se han evaluado 131 trabajos de proveedores externos (220 en 2019).

Se ha obtenido una calificación media de 4,12 sobre 5 (3,89 en 2019):

Calificación media de los subcontratistas españoles (el 83,3%): 4,15.

Calificación media de subcontratistas internacionales (el 16,7%): 3,94.

E.4) Lucha contra la corrupción y soborno

La lucha contra la corrupción y el soborno es parte fundamental de nuestro Sistema de Gestión de la Integridad. En este sentido, TYP SA considera que la formación en materia de integridad es esencial para consolidar una cultura corporativa basada en los más altos estándares éticos. Gracias a herramientas como la plataforma de autoevaluación online podemos afirmar que la totalidad de la plantilla conoce el Sistema de Integridad.

Con el objeto de seguir consolidando estos conocimientos se ha programado la realización de nuevos cuestionarios sobre las novedades introducidas en el sistema, así como sesiones de formación sobre temas específicos. La media de aciertos en las evaluaciones para el personal especialmente expuesto en 2020 fue del 89.70 %. En 2019 era del 85.66% y el objetivo para el próximo año es mantenerlo en el 90%. Para el resto de los empleados, el porcentaje alcanzado en 2020 fue del 86.88%. En 2019 este indicador era de 85.8% y el objetivo para el próximo año es que no sea inferior al 85%

Por último, cabe señalar que TYP SA ha superado con éxito la primera auditoría de seguimiento de la ISO 37001 (Sistemas de gestión Anti-soborno), que le permite mantener el correspondiente certificado. El Informe de auditoría destacó la gran mejora que ha experimentado el sistema, así como el grado de implicación del personal que participó en el proceso, algo fundamental para demostrar que nuestro compromiso en la lucha contra la corrupción y el soborno es parte de nuestra cultura empresarial.

E.5) Información sobre la sociedad

Fundación TYP SA para la Cooperación

La Fundación TYP SA para la Cooperación viene promoviendo desde 2008 la educación técnica en países en vías de desarrollo y ha promovido la construcción y puesta en marcha de la Universidad "Lago Alberto" (UNILAC) en Mahagi, en la República Democrática del Congo, en las ramas de ingeniería civil y agronomía. Nuestra Fundación, se financia principalmente a través de aportaciones monetarias y en especie realizadas por el grupo TYP SA que en su conjunto alcanzan el 0.7% de su beneficio y, en menor medida, a través de donaciones monetarias de empleados del Grupo TYP SA y de otras instituciones.

En el año 2020 se ha producido un importante incremento del número de alumnos hasta alcanzar los 219 (147 en 2019), disfrutando de un contrato indefinido los egresados en 2019 y de un contrato en prácticas para los egresados en 2020. De igual forma continua el convenio de colaboración con la Universidad Politécnica de Madrid (UPM) para apoyar a la docencia de las facultades de Ingeniería Civil y Agronomía

La actividad de la fundación se ha extendido a otros países. En Kenia se continúa impulsando un proyecto en la diócesis de Garissa, mediante la aportación de fondos al proyecto liderado por el misionero D. Jose Luis Orpella para construir y equipar una escuela de formación de profesores, si bien este año se han producido retrasos en su ejecución debido a la disminución de la seguridad en la zona y el impacto de la crisis sanitaria.

Información fiscal

Los beneficios antes de impuestos por área geográfica son los siguientes:

GRUPO TYPESA (Cifras en millones de euros)		
Área Geográfica	31/12/2020	31/12/2019
EE.UU. y Canadá	1,35	0,79
Hispanoamérica	2,12	1,10
Brasil	0,45	0,24
España	19,51	10,09
Resto Europa	2,28	1,77
África	0,03	0,09
Oriente Medio	-4,15	2,79
Asia y Oceanía	0,38	0,15
Amortización Fondo de Comercio	-0,96	-0,98

El gasto de impuestos sobre beneficios ha ascendido en el año 2020 a 6,3 M EUR (4,7 M EUR en 2019).

Las subvenciones públicas recibidas en el año 2020 fueron 0,1 M EUR (0,2 M EUR).

Presencia en el Sector

TYPESA continúa ocupando puestos de alta representación en las principales organizaciones sectoriales españolas, europeas e internacionales (FIDIC, EFCA, FEPAC, TECNIBERIA, CEOE). Asimismo, mantiene una presencia relevante en los Colegios Profesionales en España (Fundación Caminos, Colegio de Ingenieros de Caminos Canales y Puertos, Fundación Agustín de Betancourt, Instituto de la Ingeniería de España) y en las principales organizaciones técnicas españolas relacionadas con su actividad (Comité Español de Grandes Presas, AEDIP, AETOS).

Becas y colaboraciones con la Universidad

En 2020, TYPESA dio continuidad al Convenio con el Laboratorio de Puertos de la ETS ICCP, dando continuidad los 13 años de apoyo a la docencia y a la innovación a través de la Unidad de Investigación de Ingeniería Marítima TYPESA – Ingeniero Pablo Bueno. La renovación del Convenio refuerza los planes de mejora y modernización de las instalaciones del Laboratorio de Puertos de la Escuela.

Premios 2020

En el transcurso del año 2020 se han obtenido las siguientes distinciones:

Premio “Responsabilidad Social y Sostenibilidad” del CICCP (Madrid): Universidad Lago Alberto (UNILAC), Fundación TYPESA para la Cooperación.

Ground Engineering Awards 2020 – Categoría: Equipo geotécnico del año en el Reino Unido. Galardonado al equipo SCS Design House formado por ARUP, TYPESA y STRABAG por el trabajo realizado en el Proyecto de Construcción de Alta Velocidad HS2, en Londres.

CUESTIONES RELATIVAS AL EINF

El Estado de Información no Financiera se ha elaborado cumpliendo con los requerimientos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, y está basado en una selección de indicadores de los Estándar GRI. El contenido de este informe se ha realizado llevando a cabo un análisis de materialidad, identificando los aspectos más relevantes y significativos, todo ello, con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente en España.

Tabla de indicadores

Contenido	Apartado	Indicador
Descripción del modelo de trabajo	A)	GRI 102-2/6/7
Políticas	B)	GRI 103-2
Resultados de las políticas	C)	GRI 103-2
Riesgos en la actividad	D)	GRI 102-15
Indicadores		
Medioambientales	E.1)	GRI 305-1/2/3
Sociales y relativas al personal	E.2)	GRI 401
Respeto a los derechos humanos	E.3)	GRI 406-1/408-1
Lucha contra la corrupción y soborno	E.4)	GRI 205
Información sobre la sociedad	E.5)	GRI 201-4/13