



# Estado de información no financiera 2023



## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2023

### A) DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE NEGOCIO

Técnica y Proyectos, S.A. (sociedad matriz del Grupo TYPESA, en adelante, y a los efectos del presente documento, TYPESA) es una empresa que nace en España, y que presta servicios basados en el conocimiento para optimizar el valor obtenido por sus clientes en todo el mundo. 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 42 mundial (46 en 2022, 48 en 2021 y 53 en el 2020) en el ranking ENR 2023 <https://www.enr.com/> 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.

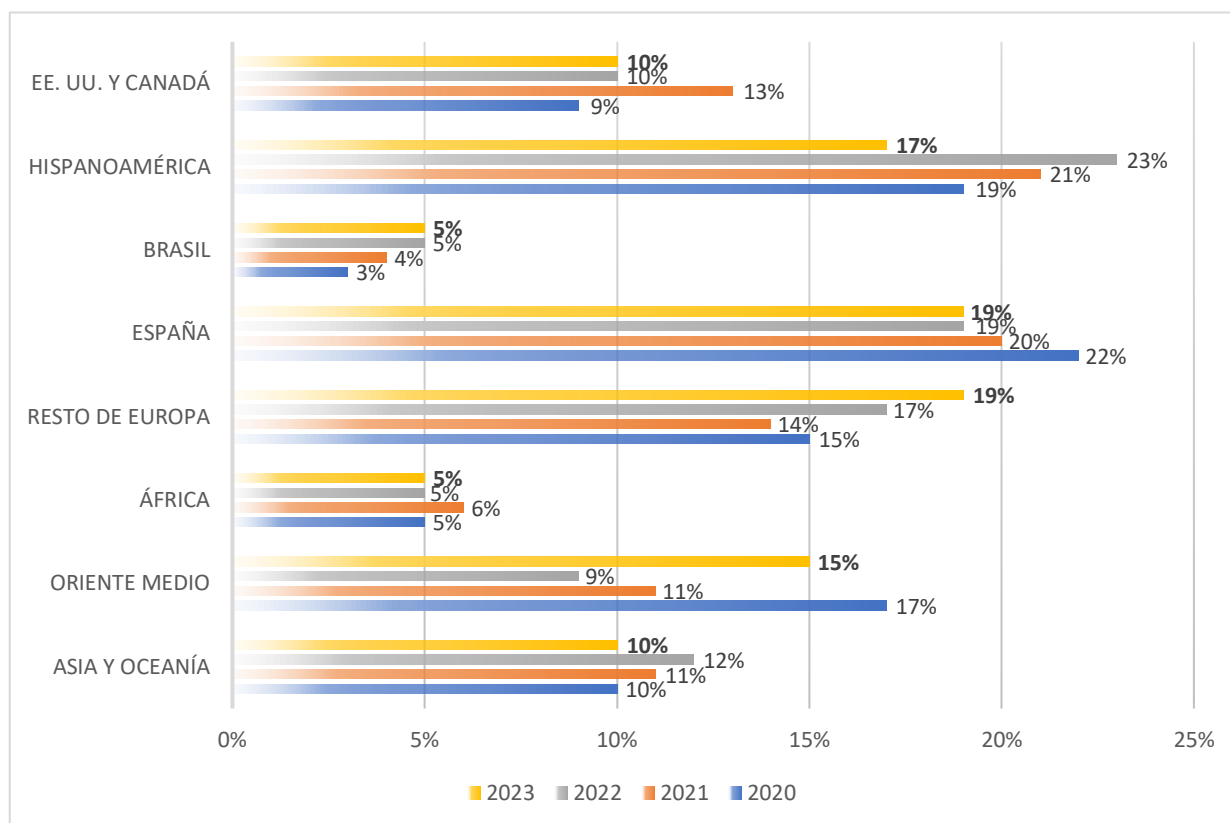
|                             |   |   |  |  |
|-----------------------------|---|---|--|--|
| <b>TRANSPORTE</b> Nº 24     |  Aeropuertos<br>Nº 13                    |  Puertos<br>Nº 18            |  Sistemas ferroviarios<br>Nº 19          |  Puentes<br>Nº 23 |
| <b>ABASTECIMIENTO</b> Nº 28 |  Conducciones de agua<br>Nº 17          |  Presas y embalses<br>Nº 16 |  Potabilizadoras y desaladoras<br>Nº 19 |  |
| <b>SANEAMIENTO</b> Nº 25    |  Tratamiento aguas residuales<br>Nº 16 |   |  |  |
| <b>EDIFICACIÓN</b>          |  Edificios deportivos<br>Nº 10         |  Hoteles<br>Nº 20          |  |  |
| <b>ENERGÍA</b> Nº 41        |   |   |  |  |

TYPESA cuenta con un potente equipo multidisciplinar compuesto por 3.592 empleados a 31 de diciembre de 2023 (3.317 en 2022) 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.

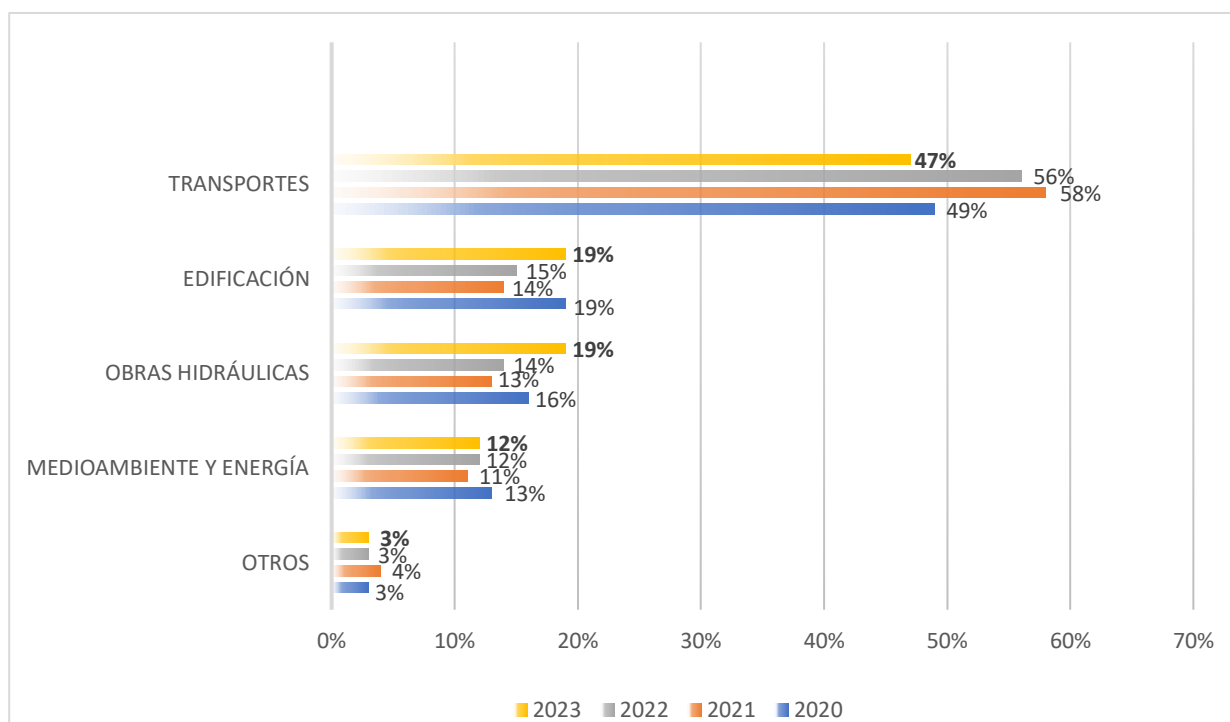
TYPESA cubre todo el ciclo del proyecto desde su concepción hasta su puesta en marcha y mantenimiento, fomentando la capacitación y el fortalecimiento de instituciones, comunidades y demás partes implicadas para favorecer el intercambio y la divulgación del conocimiento y contribuir a un proyecto sostenible.

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, TYPESA implica a su personal permanentemente 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 veintiocho 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 17 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 más 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.

TYPESA fue pionera al certificar en 2008 la conformidad de su sistema con la norma UNE 166002 y desde entonces hemos venido mejorando de forma continua nuestros procedimientos y hemos obtenido la certificación del sistema de gestión de la seguridad de la información de acuerdo con la norma UNE-EN-ISO 27001, cumpliendo los estándares más exigentes en la protección de la información de nuestros clientes.

### 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 (SGI) certificado por la norma ISO 37001 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 Corporativa.

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.

Para garantizar la efectividad del SGI, se realizan dos auditorías anualmente y durante el año 2023 se han llevado a cabo sin detectar ningún tipo de incidencia.

### 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 |      |      |      |      |
|--|------|------|------|------|
| 2023 <sup>1</sup>                          | 2022 | 2021 | 2010 | 2019 |
| 2  | 3    | 2    | 3    | 3    |

<sup>1</sup> Incluye información de TYP SA y las siguientes filiales: MEXTYP SA, TYP SA Limited (UK), TYP SA AB (Suecia), TYP SA Pty Ltd (Australia), TYP SA for Engineering Services (Arabia), TYP SA Estadística y Servicios, S.A, Green Blue Management y MC2. Para consultar las entidades incluidas en años anteriores, consultar los correspondientes informes.

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 Sistemas de Gestión, 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.

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

| <b>VALORACIÓN OBTENIDA EN LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE CLIENTES (SOBRE 10)</b> |             |             |             |             |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>2023<sup>2</sup></b>  | <b>2022</b> | <b>2021</b> | <b>2020</b> | <b>2019</b> |
| 8,7  | 8,7         | 8,4         | 8,5         | 8,5         |

A lo largo del ejercicio 2023 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:

| <b>NÚMERO DE AUDITORÍAS INTERNAS DE CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE</b> |             |             |             |             |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>2023<sup>3</sup></b>   | <b>2022</b> | <b>2021</b> | <b>2020</b> | <b>2019</b> |
| 171   | 171         | 121         | 112         | 134         |

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

| <b>RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DE LAS AUDITORÍAS INTERNAS DE CALIDAD Y MEDIOAMBIENTE (SOBRE10)</b> |             |             |             |             |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>2023<sup>4</sup></b>   | <b>2022</b> | <b>2021</b> | <b>2020</b> | <b>2019</b> |
| 8,5   | 8,2         | 8,5         | 8,5         | 8,2         |

Seguimos ampliando el número de nuestros sistemas de gestión certificados en nuevas oficinas, filiales y empresas del Grupo. En 2023 se ha ampliado la certificación de nuestro sistema de Medio Ambiente a TYP SA Suecia y TYP SA UK.

<sup>2</sup> Incluye información de MEXTYP SA, TYP SA Limited (UK), TYP SA AB (Suecia), TYP SA Pty Ltd (Australia), TYP SA for Engineering Services (Arabia), TYP SA Estadística y Servicios, S.A, Green Blue Management y MC2. Ver los incluidos en ejercicios pasados en los EINF publicados.

<sup>3</sup> 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, Tecnofisil y MC2. Ver los incluidos en ejercicios pasados en los EINF publicados.

<sup>4</sup> 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 MC2. Ver los incluidos en ejercicios pasados en los EINF publicados.

Así mismo hemos tenido una intensa actividad en I+D+i, habiéndose aprobado 13 nuevas propuestas de proyectos de I+D+i (17 en 2022 y 16 en 2021) para completar una cartera de 56 proyectos en desarrollo a fin de año, mientras que se han terminado con éxito 11 proyectos (60 proyectos en 2022, 13 terminados y en 2021, 56 proyectos en desarrollo y 13 terminados). En el primer trimestre de 2023 la inversión en innovación alcanzó el máximo histórico.

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, una Política del Sistema Interno de Información, una Política de Regalos y un Manual de Gestión de la Integridad, además de otros procedimientos específicos para garantizar la prevención de cualquier conducta irregular.

De manera complementaria a los mismos, TYP SA ha suscrito una Declaración de Sostenibilidad Corporativa, 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 que reporta al Consejo de Administración.

Del año 2023 cabe destacar la aprobación de la nueva Política del Sistema Interno de Información; la implantación de un nuevo canal de comunicación y nuevo procedimiento de gestión de denuncias a nivel de Grupo; la certificación de la Sucursal de Perú en la norma ISO37001 de Sistemas de Gestión Antisoborno; la incorporación de las filiales españolas y de las sucursales de Chile y Panamá en la herramienta de control de conflicto de interés del personal especialmente expuesto; la implementación de una nueva herramienta automatizada para la evaluación del riesgo en ofertas - incluyendo el riesgo de corrupción- o la mejora de procedimientos operativos como la actualización del formulario de diligencia debida a empresas asociadas en procesos de licitación o del Compromiso de confidencialidad, deber de secreto, obligaciones generales y normas de uso de medios; así como, la adopción de medidas de seguimiento cuando una oferta arroja un riesgo alto/muy alto de corrupción.

Además, en 2023 El Comité ha recibido 25 incidencias -en su mayoría consultas- que han sido debidamente atendidas, y se ha abierto un único expediente de investigación que se cerró sin que se derivase sanción alguna.

TYP SA tiene implantado un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo certificado bajo el estándar internacional ISO 45001 que incluye un Plan de Prevención de Riesgos Laborales. El número de accidentes de trabajo en TYP SA 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 7 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. TYP SA cuenta con un Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, que asume internamente la seguridad laboral y la ergonomía y psico-sociología. 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 TYP SA se mantiene en un porcentaje inferior al 13% (inferior al 10% en 2022), que es relativamente 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 93%-7% (86% -14% en 2022 y 81%-19% en 2021), que refleja la apuesta de TYP SA 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, estimándose en unas 50.000 horas lectivas al año (42.000 horas lectivas al año en 2022).



## D) RIESGOS EN LA ACTIVIDAD

El endurecimiento de las políticas fiscales orientadas a reducir los altos niveles de deuda pública en algunos países frenará el crecimiento de la economía y probablemente afectará a las inversiones previstas en ingeniería. De igual forma se espera unos volúmenes menores de licitación pública en la medida que los programas de ayudas para la recuperación económica post COVID, están muy avanzados y, a diferencia de ejercicios anteriores, tendrán un escaso reflejo en la inversión pública en ingeniería lo que va a generar una menor demanda de nuestros servicios especialmente en el mercado doméstico.

En relación a Hispanoamérica hay que señalar lo ya expuesto 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 en la que se constata que no se han producido cambios en la provisión salvo la actualización del tipo de cambio; (ii) que, en el presente ejercicio, como ya ocurrió en el ejercicio anterior, no se han producido cambios en relación a las actuaciones realizadas en la sucursal de Colombia, conforme a lo indicado en las notas 13.1.2 y 19.1.(2) de la Memoria de las Cuentas Anuales Consolidadas. En esta región, las crisis e incertidumbres políticas, la lentitud de la justicia, la falta de agilidad de muchos de los procesos burocráticos dificulta el desarrollo de nuestra actividad.

La dilación que sufre el lanzamiento de los proyectos más complejos y ambiciosos, en algunas partes del mundo, la inestabilidad política que se vive en algunos países o las dificultades para repatriar a España los honorarios de ciertas regiones como Asia Meridional son factores también a tener en cuenta en el desarrollo de nuestra actividad en esos territorios.

El sector de la ingeniería sigue padeciendo la falta de convenios para evitar la doble imposición entre España y muchos de los países que invierten en infraestructuras donde opera TYP SA, lo cual no contribuye a la exportación de nuestros servicios. Las llamadas retenciones en la fuente (*Withholding Tax*) 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, lo que supone un claro dumping fiscal.

Así mismo la dificultad para incorporar personal cualificado, que afecta a todo sector y a nivel global, o los mayores costes que imponen el oligopolio de las empresas de software son, entre otros, factores que deben tenerse en cuenta en la evolución de nuestra actividad en el futuro.

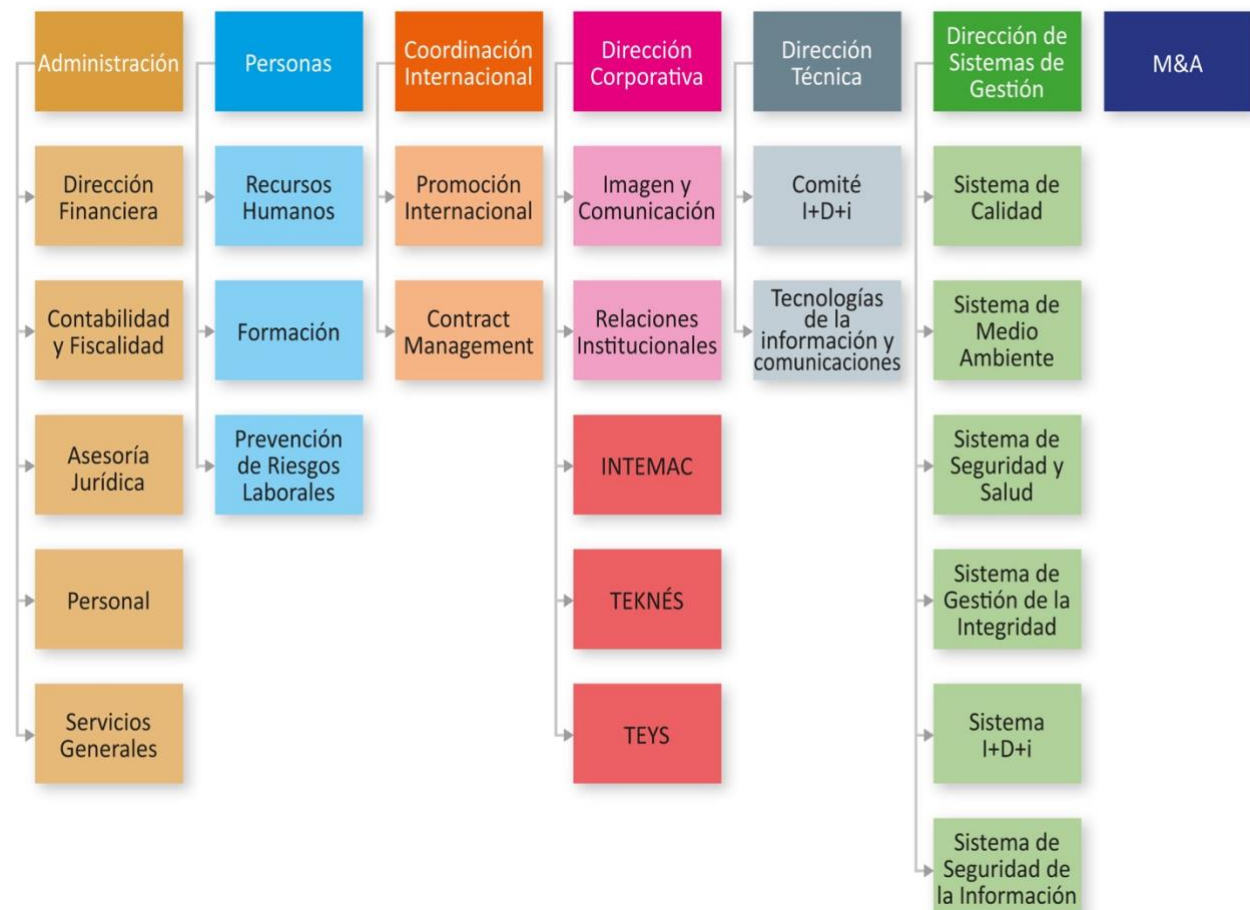
En cualquier caso, no tenemos duda que, a pesar de estas dificultades, los resultados del año 2023 invitan a ser optimistas y muestran la fortaleza financiera del grupo.

## Indicadores

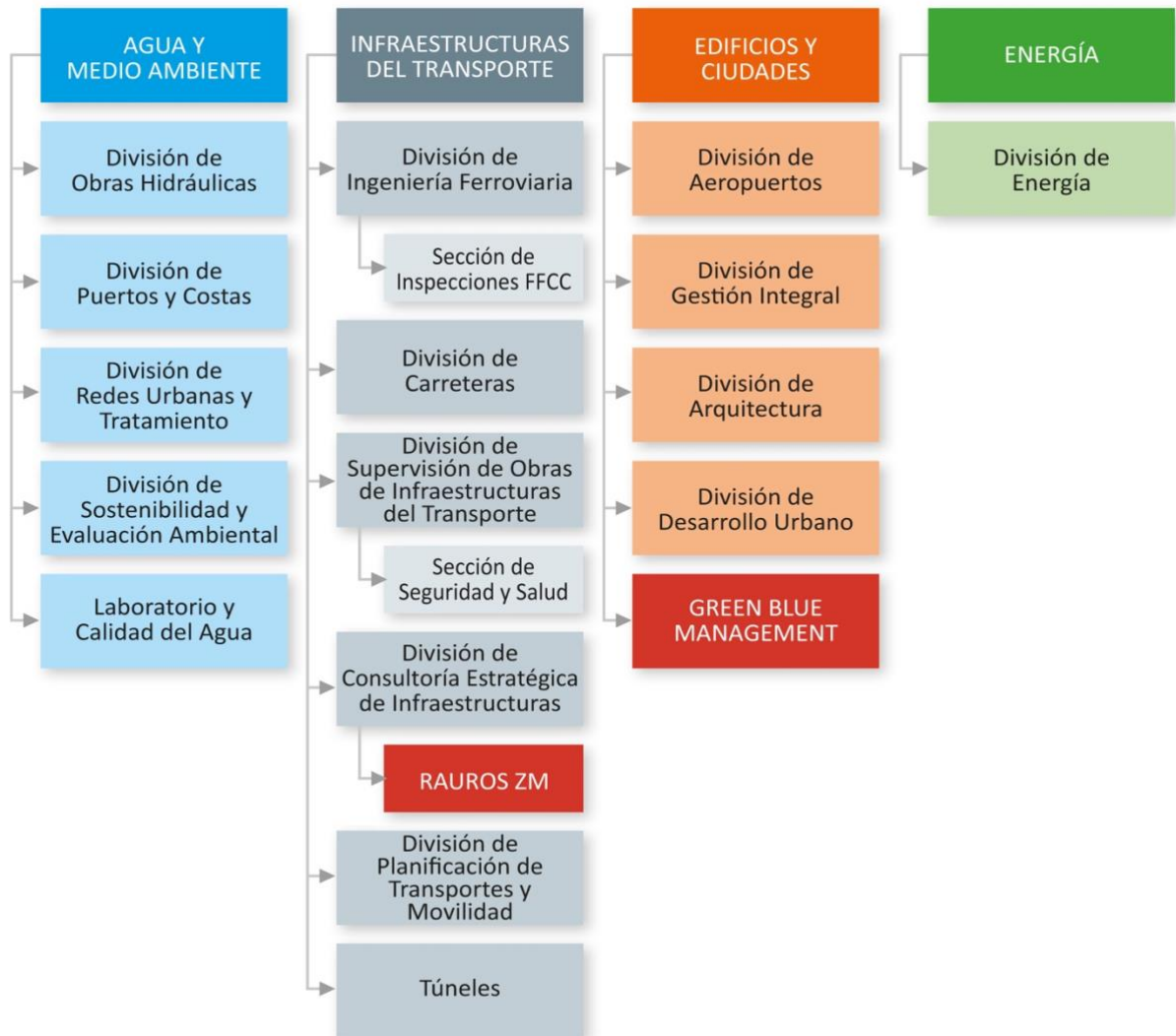
La organización de la Sociedad se encuentra estructurada de la siguiente manera:



El detalle de la forma de estructurar las Direcciones Generales Transversales es la siguiente:



Por último, la distribución del Grupo TYPESA en las Direcciones Generales de Actividad es el siguiente:



La organización de la actividad de TYPESA se estructura matricialmente en tres dimensiones: (i) **territorial**, que garantiza la cercanía a sus clientes; (ii) de **actividad**, orientada a los diferentes sectores en los que opera; y (iii) **departamental** que, actuando de manera transversal en todo el Grupo, garantiza la consistencia de los servicios que presta en todo el mundo.

En un entorno económico y sociopolítico complejo, en el que el devenir de los cambios se ha adelantado a todas las previsiones, el GRUPO TYPESA presta un servicio profesional, orientado a facilitar la vida de las personas, con una vocación de servicio público y con un elevado compromiso con la responsabilidad corporativa y la sostenibilidad que se apoya en siete pilares:

1. La calidad de nuestros servicios,
2. La protección del medio ambiente,
3. La innovación,
4. El desarrollo de las personas,
5. La integridad,
6. La contribución a la comunidad, y
7. La vocación de permanencia en el negocio

Cada uno de estos pilares guarda coherencia con los 10 principios del Pacto Mundial, del que TYPESA es miembro firmante y se materializan en una contribución a los ODS de la Agenda 2030.

TYP SA ha demostrado una gran determinación para garantizar la sostenibilidad a largo plazo del negocio en un mercado global y altamente competitivo a lo largo de sus más de 50 años de historia. Una gran parte del éxito de la empresa se debe a haber logrado mantener una independencia económica y de gestión.

A lo largo de estos años ha conjugado una gestión audaz con un adecuado control de los riesgos. Esto se ha traducido, en la práctica, en una prudente gestión financiera, la sistemática reinversión de los beneficios en el propio negocio y en una diversificación geográfica y sectorial progresiva y priorizada. Todos esos factores han permitido poder retribuir de una manera justa a sus accionistas, entre los que ya se encuentran más de 400 de nuestros profesionales.

Esta visión del negocio sitúa a los profesionales de TYP SA como el principal activo del GRUPO, y a la vez, el principal riesgo de su actividad como todas las empresas de nuestro sector. La baja cifra de rotación de personal en cada año, el mejor ejemplo del compromiso de las personas que componen el equipo de TYP SA con la empresa.

TYP SA trabaja para atraer a los mejores profesionales, tanto a nivel nacional como internacional. Para conseguirlo, la empresa se centra en tres aspectos esenciales: la identificación con la compañía, el desarrollo de la carrera profesional y la promoción de un entorno de trabajo seguro, saludable y respetuoso.

## E) INDICADORES

### E.1) Medioambientales

Desde su fundación, TYP SA ha mantenido un fuerte compromiso en la minimización del impacto ambiental que su actividad produce, de manera directa o indirecta a través de terceros. Este compromiso se hace patente a través del Sistema Integrado de Gestión que cada año establece los objetivos a alcanzar, articulándose 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 ambientales 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. Se aplican políticas de minimización de residuos, y reutilización.

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) |        |        |        |        |        |
|-----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 2023 <sup>5</sup>     | 2022   | 2021   | 2020   | 2019   | 2018   |
| 15.610                | 14.396 | 14.303 | 14.286 | 23.358 | 19.471 |

<sup>5</sup> El consumo de papel del año 2023 incluye las oficinas y laboratorios de TYP SA en España, Arabia Saudí, Australia, México, Lima, Laboratorio de Perú, Reino Unido y Suecia. Para consultar entidades incluidas en años anteriores, consultar los correspondientes informes.

El papel usado es recuperado y reciclado al 100 %.

| CONSUMO DE AGUA (m <sup>3</sup> ) |       |       |       |       |       |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2023 <sup>6</sup>                 | 2022  | 2021  | 2020  | 2019  | 2018  |
| 7.930                             | 7.796 | 5.661 | 4.578 | 6.213 | 5.404 |

| CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA (kWh) |           |           |           |           |           |
|------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 2022 <sup>7</sup>                  | 2021      | 2020      | 2019      | 2018      | 2017      |
| 2.369.164                          | 2.030.105 | 1.863.102 | 2.010.637 | 2.007.635 | 1.855.303 |

Los consumos registrados en términos absolutos tienen una tendencia al alza, pero si se relativizan respecto al número total de empleados del Grupo TYP SA la tendencia se invierte.

La energía eléctrica consumida en 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), lo que implica que su emisión sea 0.

Para asegurar que nuestros trabajos cumplen estrictamente la normativa ambiental, el Grupo cuenta con la empresa INTRAL, a través de ella los empleados pueden identificar la legislación ambiental que aplica en los diferentes trabajos que realizamos. Así mismo, 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 se publica en el BOE.

TYP SA sigue trabajando en el proceso de descarbonización de su actividad. Para ello se están realizando mejoras en las instalaciones orientadas a mejorar la eficiencia energética de nuestras oficinas, cambiando la tipología de las bombillas, comprando equipos informáticos más eficientes energéticamente o mediante la instalación de una nueva red de impresoras que permiten reducir el consumo de papel, al evitar que se impriman documentos de modo accidental.

También se trabaja en la reducción de consumos de combustible fósil mediante la monitorización y optimización del consumo de los vehículos de obra o en la optimización de los viajes de trabajo.

TYP SA tiene dos estrategias principales para luchar contra el cambio climático y la biodiversidad:

- Una desde un punto de vista corporativo, ya que lleva calculando y verificando su Huella de Carbono desde el año 2013 y además todas las huellas verificadas por AENOR, la última verificada es del año 2021, 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 una reducción en estos años.

<sup>6</sup> El consumo de agua indicado en el año 2023 abarca las oficinas de Zaragoza, Coruña, Madrid, Rauros, Murcia, Lima, y Arabia Saudí. Además de los laboratorios de Murcia y Perú. Ver los incluidos en ejercicios pasados en los EINF publicados.

<sup>7</sup> El consumo eléctrico engloba todas las oficinas y laboratorios de España, el laboratorio de Perú, las oficinas de Lima, México, Arabia Saudí y Emiratos Árabes Unidos. Ver los incluidos en ejercicios pasados en los EINF publicados.

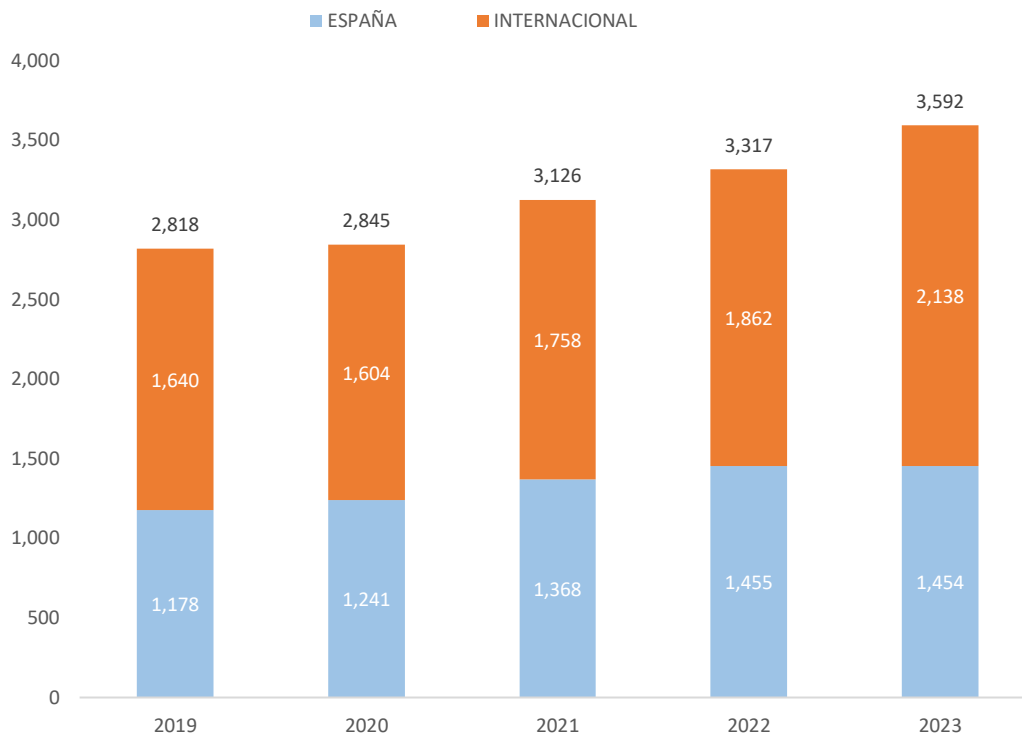


- La otra estrategia la desarrolla a nivel de proyectos desde la propia División de Sostenibilidad y Evaluación Ambiental que tiene la empresa, integrando la variable del cambio climático en todas las fases de los proyectos con el objetivo de conseguir, tanto mitigar las emisiones de GEI, como incorporar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

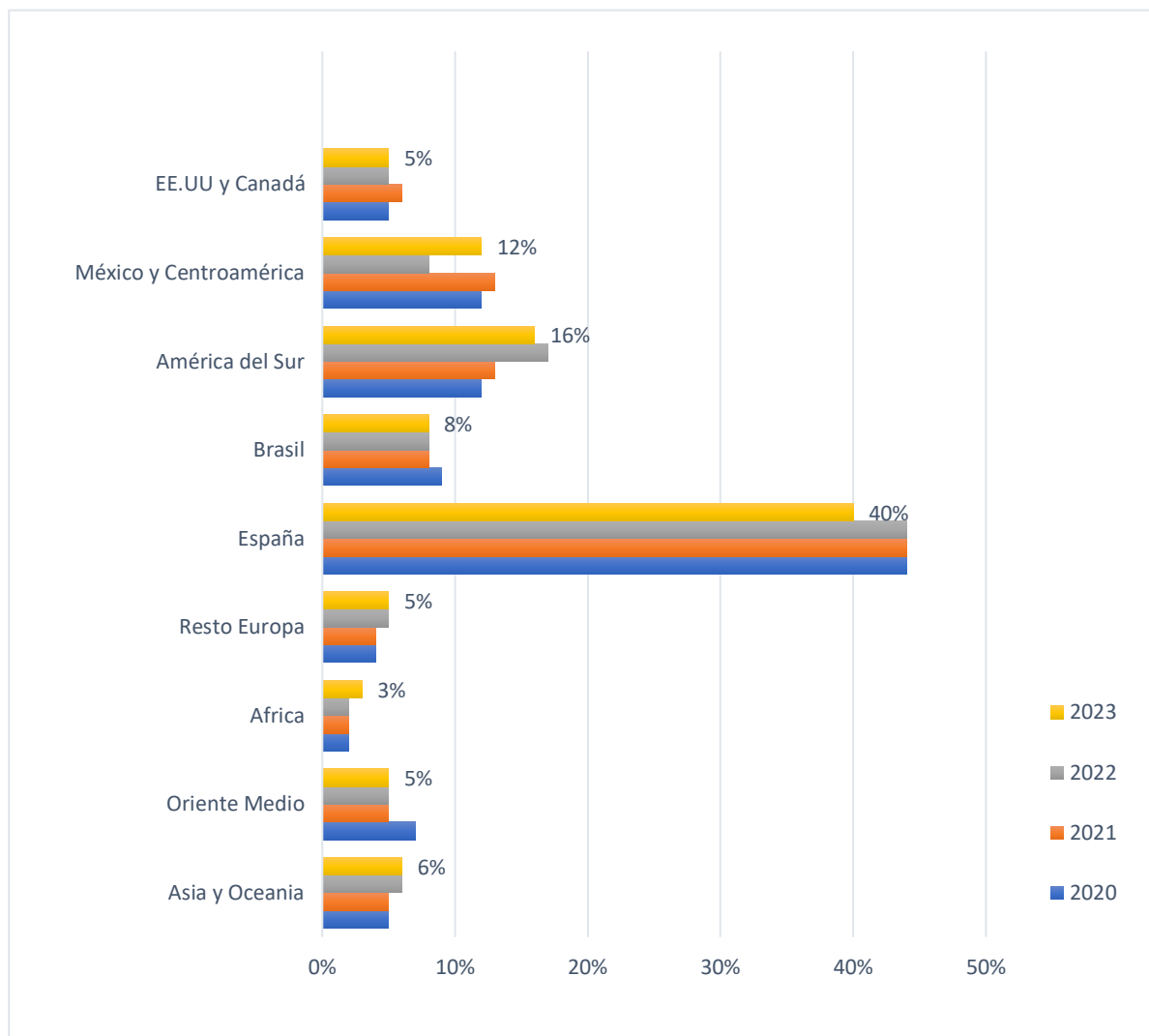
## E.2) Sociales y relativas al personal

### Plantilla

La plantilla del Grupo TYPSA presenta la siguiente evolución (datos a 31 de diciembre de cada año).



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



Se adjuntan a continuación indicadores de diversidad:

Distribución del **personal por sexo**:

| 2023    |         | 2022    |         | 2021    |         | 2020    |         |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| 31%     | 69%     | 32%     | 68%     | 31%     | 69%     | 29%     | 71%     |

Porcentaje de **contratos a tiempo parcial** (datos exclusivos del personal contratado en España):

| 2023 | 2022 | 2021 | 2020 |
|------|------|------|------|
| 4%   | 4%   | 4%   | 6%   |

Porcentaje de contratos de personal distinguiendo entre **permanente y temporal** (datos exclusivos del personal contratado en España):

| 2023       |          | 2022       |          | 2021       |          | 2020       |          |
|------------|----------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|
| Permanente | Temporal | Permanente | Temporal | Permanente | Temporal | Permanente | Temporal |
| 93%        | 7%       | 86%        | 14%      | 81%        | 19%      | 80%        | 20%      |

Datos de rotación del personal distinguiendo entre sexos:

| ROTACIÓN POR SEXO | 2023        | 2022        | 2021        | 2020        |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                   | % Plantilla | % Plantilla | % Plantilla | % Plantilla |
| Hombres           | 8,54%       | 4,96%       | 3,91%       | 5,44%       |
| Mujeres           | 4,31%       | 3,73%       | 2,98%       | 2,79%       |
| Total             | 12,85%      | 8,69%       | 6,89%       | 8,23%       |

Datos de rotación distinguiendo titulación:

| ROTACIÓN POR TITULACIÓN | 2023        | 2022        | 2021        | 2020        |
|-------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                         | % Plantilla | % Plantilla | % Plantilla | % Plantilla |
| Técnico Superior        | 6,33%       | 1,69%       | 0,58%       | 4,36%       |
| Técnico Medio           | 1,37%       | 0,78%       | 1,06%       | 1,75%       |
| Otros técnicos          | 4,85%       | 5,40%       | 3,68%       | 1,61%       |
| Administrativos         | 0,30%       | 0,82%       | 1,57%       | 0,51%       |
| Total                   | 12,85%      | 8,69%       | 6,89%       | 8,23%       |

Datos de titulación del personal, distinguiendo por sexo y edad media:

| TITULACIONES     | 2023        |             |            |             |            | 2022        |             |            |             |            |
|------------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|
|                  | Hombres     |             |            | Mujeres     |            | Hombres     |             |            | Mujeres     |            |
|                  | % Plantilla | % Plantilla | Media edad | % Plantilla | Media edad | % Plantilla | % Plantilla | Media edad | % Plantilla | Media edad |
| Técnico Superior | 55%         | 39%         | 43,00      | 16%         | 40,00      | 51%         | 36%         | 44,00      | 15%         | 40,00      |
| Técnico Medio    | 16%         | 11%         | 40,00      | 5%          | 37,00      | 15%         | 10%         | 41,00      | 5%          | 40,00      |
| Otros técnicos   | 25%         | 19%         | 41,00      | 6%          | 38,00      | 29%         | 21%         | 40,00      | 8%          | 38,00      |
| Administrativos  | 4%          | 1%          | 44,00      | 3%          | 45,00      | 5%          | 2%          | 45,00      | 3%          | 45,00      |

| TITULACIONES     | 2021        |             |            |             |            | 2020        |             |            |             |            |
|------------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|------------|
|                  | Hombres     |             |            | Mujeres     |            | Hombres     |             |            | Mujeres     |            |
|                  | % Plantilla | % Plantilla | Media edad | % Plantilla | Media edad | % Plantilla | % Plantilla | Media edad | % Plantilla | Media edad |
| Técnico Superior | 54%         | 38%         | 43,00      | 15%         | 41,00      | 60%         | 44%         | 42,00      | 16%         | 40,00      |
| Técnico Medio    | 15%         | 11%         | 41,00      | 4%          | 40,00      | 17%         | 12%         | 42,00      | 5%          | 40,00      |
| Otros técnicos   | 22%         | 16%         | 39,00      | 7%          | 36,00      | 19%         | 14%         | 42,00      | 5%          | 39,00      |
| Administrativos  | 9%          | 5%          | 48,00      | 4%          | 43,00      | 4%          | 1%          | 41,00      | 3%          | 45,00      |

Composición de Consejo de Administración (datos a 31 de diciembre):

| COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN |         |         |
|---|---------|---------|
|   | Mujeres | Hombres |
| 2023                                      | 4       | 6       |
| 2022                                      | 4       | 6       |
| 2021                                      | 4       | 8       |



Información relativa a **despidos**:

| DESPIDOS   | 2023    |         | 2022    |         | 2021    |         | 2020    |         |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|            | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| %          | 60,00%  | 40,00%  | 53,00%  | 47,00%  | 81,34%  | 18,66%  | 85,50%  | 14,50%  |
| Edad media | 44,91%  | 39,87%  | 41,73%  | 40,12%  | 42,18%  | 39,53%  | 42,64%  | 43,36%  |

| DESPIDOS         | 2023    |         | 2022    |         | 2021    |         | 2020    |         |
|------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|                  | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| Técnico Superior | 22%     | 13%     | 12%     | 7%      | 41%     | 4%      | 42%     | 7%      |
| Técnico Medio    | 5%      | 3%      | 3%      | 4%      | 11%     | 2%      | 17%     | 3%      |
| Otros técnicos   | 32%     | 22%     | 37%     | 33%     | 16%     | 7%      | 19%     | 3%      |
| Administrativos  | 1%      | 2%      | 1%      | 3%      | 15%     | 4%      | 8%      | 2%      |

### Absentismo

El índice general de absentismo durante el año **2023** fue de un 1,33%.

El índice general de absentismo durante el año **2022** fue de un 0,94%.

### Número de accidentes de trabajo

TYP SA tiene implantado un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo certificado bajo el estándar internacional ISO 45001 que incluye un Plan de Prevención de Riesgos Laborales. El número de accidentes de trabajo en TYP SA 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 7 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. TYP SA cuenta con un Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, que asume internamente la seguridad laboral y la ergonomía y psico-sociología. También supervisa la higiene industrial y la vigilancia de la salud, que se prestan a través de un servicio de prevención externo.

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   |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Número de Accidentes * 1.000.000 / (Número de Trabajadores * Número de horas trabajadas año) |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 2023   | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 |
| 0,91   | 0,97 | 2    | 1,06 | 1,64 | 1,75 | 1,16 | 2,63 | 0,99 | 1,06 | 0,7  |

| ÍNDICE DE GRAVEDAD  |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Número de Jornadas perdidas * 1.000 / (Número de Trabajadores * Número de horas trabajadas año) |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 2023  | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 |
| 0,03  | 0,02 | 0,08 | 0,02 | 0,10 | 0,02 | 0,03 | 0,12 | 0,07 | 0,05 | 0,01 |

## Formación

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

|  |   |
|--|---|
| Número de horas lectivas de formación en 2023 estimadas      | 50.000 horas                                    |
| Número de acciones formativas en 2023 para Número asistentes | 1.068 acciones formativas para 6.379 asistentes |
| Número de horas lectivas de formación en 2023 estimadas      | 42.000 horas                                    |
| Número de acciones formativas en 2022 para Número asistentes | 940 acciones formativas para 6.172 asistentes   |

## Medidas para la conciliación 2023

Las medidas para la conciliación que se detallan a continuación se recogen en el Plan de Igualdad, firmado el día 28 de marzo de 2023.

### 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.  | <b>Horario laboral flexible:</b> 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 horas de jornada. |
|  | <b>Jornada intensiva todos los viernes del año</b> pudiendo salir a partir de las 13.30 si se hubiera cumplido con el horario laboral de la semana.   |
|  | <b>Jornada intensiva durante los meses de verano</b> desde el 1 de julio al 31 de agosto.   |
|  | <b>Puntualmente</b> , se han concedido <b>jornadas reducidas</b> 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.  |
|  | <b>Abandono del lugar de trabajo por emergencia familiar.</b> Los empleados pueden abandonar su puesto de trabajo para atender una situación de emergencia sin necesidad de justificar la ausencia con anterioridad.  |
|  | <b>Posibilidad de trabajar a distancia</b> de forma puntual en caso de tener que atender algún asunto familiar urgente que impida acudir al centro de trabajo.  |
|  | <b>Vídeoconferencia</b> disponible para celebrar reuniones sin necesidad de desplazarse. Todos los empleados tienen acceso a la herramienta <i>Teams</i> que evita desplazamientos innecesarios y facilita una mayor conciliación vida personal y laboral.  |
|  | <b>Vacaciones flexibles.</b> 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.                   |
| Garantizar unas políticas e iniciativas en cuanto a la organización del espacio de trabajo que potencien la diversidad en el entorno organizativo. | <b>Trabajo flexible.</b> Se ha implantado un día a la semana de trabajo en remoto de forma voluntaria para quien quiera hacer uso de él.  |
|  | <b>Sala de lactancia.</b> La compañía pone a disposición del empleado, en las instalaciones de trabajo, una sala de lactancia en las oficinas centrales.  |
|  | <b>Comedor</b> a disposición de los empleados en el propio edificio.  |

**Se resumen, a continuación, los datos de utilización de permisos en 2023 (datos en España):**

- Permiso de nacimiento y cuidado del menor: 38 hombres (4,4% de los hombres, 3,0% de la plantilla)
- Permiso de nacimiento y cuidado del menor: 7 mujeres (1,73% de las mujeres, 0,55% de la plantilla)
- Reducción de jornada por cuidado de familiares:
  - 20 mujeres (4,96% de las mujeres, 1,58% de la plantilla)
  - 9 hombres (1,04% de los hombres, 0,71% de la plantilla)
- Excedencia por cuidado de familiares:
  - N/A

**Se resumen, a continuación, los datos de utilización de permisos en 2022 (datos en España):**

- Permiso de paternidad: 35 hombres 4,24% de los hombres, 2,92% de la plantilla)
- Permiso de maternidad 6 mujeres (1,60% de las mujeres, 0,50% de la plantilla)
- Reducción de jornada por cuidado de familiares:
  - 33 mujeres (8,82% de las mujeres, 2,75% de la plantilla)
  - 9 hombres (1,09% de los hombres, 0,75% de la plantilla)
- Excedencia por cuidado de familiares:
  - 1 mujer (0,26% de las mujeres, 0,083% de la plantilla)
  - 2 hombres (0,24% de los hombres, 0,16% de la plantilla)

**Se resumen a continuación los datos en 2021 (datos en España):**

- Permiso de paternidad: 12 hombres (1,50% de los hombres; 1,03% de la plantilla)
- Permiso de maternidad: 11 mujeres (3,05% de las mujeres; 0,94% de la plantilla)
- Reducción de jornada por cuidado de familiares:
  - 40 mujeres (11,11% de las mujeres; 3,45% de la plantilla)
  - 9 hombres (1,12% de los hombres; 0,77% de la plantilla)
- Excedencia por cuidado de familiares:
  - 5 mujeres (1,38% de las mujeres; 0,43% de la plantilla)
  - 0 hombres

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

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

### Discapacidad 2023

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:

| <b>DATOS DISCAPACIDAD</b>   |               |
|---|---------------|
| Nº Trabajadores Cuota LISMI (2%)  | 23            |
| Nº Trabajadores en plantilla con discapacidad igual o superior al 33%                           | 9             |
| Importe medidas alternativas<br>(Art. 2.2. (R.D. 364/2005 23-9 = 14 * 20.844,72 (3 veces IPREM) | 291.826,08 €  |
| Importe total medidas alternativas adoptadas  | 339.137,85 €  |
| Equivalente a 2,28 personas más sobre la obligación   | + (47.311,77) |

En el **2022** los datos eran los siguientes:

| <b>DATOS DISCAPACIDAD</b>   |               |
|---|---------------|
| Nº Trabajadores Cuota LISMI (2%)  | 22            |
| Nº Trabajadores en plantilla con discapacidad igual o superior al 33%                           | 9             |
| Importe medidas alternativas<br>(Art. 2.2. (R.D. 364/2005 22-9 = 13 * 19.362,09 (3 veces IPREM) | 251.707,17 €  |
| Importe total medidas alternativas adoptadas  | 263.005,56 €  |
| Equivalente a 0,58 personas más sobre la obligación   | + (11.298,39) |

En el **2021** los datos eran los siguientes:

| <b>DATOS DISCAPACIDAD</b>   |               |
|---|---------------|
| Nº Trabajadores Cuota LISMI (2%)  | 22            |
| Nº Trabajadores en plantilla con discapacidad igual o superior al 33%                           | 9             |
| Importe medidas alternativas<br>(Art. 2.2. (R.D. 364/2005 22-9 = 13 * 19.362,09 (3 veces IPREM) | 251.707,17 €  |
| Importe total medidas alternativas adoptadas  | 263.005,56 €  |
| Equivalente a 0,58 personas más sobre la obligación   | + (11.298,39) |

En el **2020** los datos eran los siguientes:

| <b>DATOS DISCAPACIDAD</b>   |               |
|---|---------------|
| Nº Trabajadores Cuota LISMI (2%)  | 21            |
| Nº Trabajadores en plantilla con discapacidad igual o superior al 33%                           | 9             |
| Importe medidas alternativas<br>(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) |

### Convenios Colectivos

En España, donde se encuentra la sede social, la compañía se rige bajo lo establecido en la Resolución de 27 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX 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. Dicho Plan se ha adaptado a la normativa actual y está correctamente inscrito en el REGCON (Registro de Convenios y acuerdos colectivos de ámbito estatal y supraautonómico).

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.
- Se ha aprobado un nuevo Procedimiento de Prevención de acoso adaptado a la nueva normativa que persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona. Se garantiza una comunicación independiente y directa a través del Canal Interno de Información establecido al efecto en el área Personal de nuestra Intranet.

### 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 2023 a 5.235.490,63-€ (a 5.324.737,25-€ en 2022). No existe otro tipo de retribución pactada ni préstamos concedidos a personal de alta dirección en 2023 ni en 2022.

La retribución total recibida (fija más variable) por los miembros del Consejo de Administración en calidad de consejeros, ascendieron en el ejercicio 2023 a 562.000.-€ (569.500.-€ en 2022). No existe otro tipo de retribución pactada ni préstamos concedidos a ningún miembro del Consejo de Administración en 2023 ni en 2022.

Si analizamos el promedio 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 ESPAÑA | 2023    |         | 2022    |         | 2021    |         | 2020    |         |
|---------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|                                 | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Titulados Superiores            | 75,00   | 100,00  | 72,00   | 100,00  | 76,00   | 100,00  | 79,93   | 100,00  |
| Titulados Medios                | 80,00   | 100,00  | 81,00   | 100,00  | 88,00   | 100,00  | 90,40   | 100,00  |
| Otros técnicos                  | 93,00   | 100,00  | 94,00   | 100,00  | 90,00   | 100,00  | 103,00  | 100,00  |
| Administrativos                 | 147,00  | 100,00  | 122,00  | 100,00  | 108,00  | 100,00  | 108,00  | 100,00  |

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

El crecimiento económico debe ir siempre acompañado de una mejora del bienestar de las personas; por ello en TYP SA adopta como suyos aquellos códigos y normativas más exigentes referentes al respeto por 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 el año 2023 mantenemos nuestra condición de Miembro *Signatory* del Pacto Mundial de Naciones Unidas e impulsamos nuestro compromiso en la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible. El Pacto Mundial nos ha reconocido 2 nuevas prácticas empresariales relacionadas con el impulso transversal que estamos realizando para fomentar la digitalización de nuestra actividad en todo el Grupo y con el progreso en el despliegue el Plan de Acción de Sostenibilidad, con ellas llevamos ya reconocidas 19 buenas prácticas.

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) |      |      |      |      |      |      |
|----------------------------|------|------|------|------|------|------|
| 2023                       | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
| 4,0                        | 4,1  | 4,1  | 4,1  | 3,9  | 3,9  | 3,9  |

Durante el año 2023 se han evaluado 608 trabajos de proveedores externos (365 en 2022). Se ha obtenido una calificación media de 4 sobre 5 en el año 2023 (4,13 en 2022).

#### E.4) Lucha contra la corrupción y el soborno

La lucha contra la corrupción y el soborno es parte fundamental de nuestro SGI. 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 SGI.

En 2023 se han utilizado otros medios tales como el *mailing* o las sesiones informativas para sensibilizar al personal sobre la importancia del sistema de gestión de la Integridad. No obstante, los empleados de nueva incorporación, así como aquéllos que asumen una posición de mayor responsabilidad dentro de la empresa, deben examinarse del contenido de nuestro SGI a través de la plataforma de autoevaluación. Así, la media de aciertos en las evaluaciones para el personal especialmente expuesto se mantiene en el 93%. Para el resto de los empleados, el porcentaje alcanzado en 2023 fue del 89% frente al 96% del año 2022 aunque en ambos casos se ha superado el porcentaje fijado como objetivo.

Por último, debemos mencionar el enorme avance en el proceso de implantación de un sistema por parte de las filiales del Grupo y de la adopción del sistema de TYP SA en las sucursales, algunas de las cuales están dando pasos firmes para una futura certificación de sus sistemas.

#### 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. La 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.

Su principal proyecto desde su creación ha sido la construcción de la Universidad “Lago Alberto” (UNILAC) en Mahagi, en la República Democrática del Congo y el apoyo constante a las facultades de ingeniería civil y agronomía. Esta actuación se realiza en colaboración con la Diócesis católica de Mahagi-Nioka y la orden religiosa Misioneros de África (Padres Blancos).

UNILAC cuenta en 2023 con un total de 477 estudiantes (416 en 2022) de los que 213 (176 en 2022) cursan estudios en las facultades técnicas y se están beneficiando de las becas otorgadas por la Fundación. Además, la Fundación aporta una ayuda en forma de primas de residencia a profesores, que están consiguiendo un aumento de la calidad de la enseñanza. Además, se han aportado fondos para la construcción del edificio administrativo de la universidad que permitirá separar las actividades de dirección y administración de los pabellones dedicados a aulas de enseñanza. En los aspectos académicos, la Fundación sigue contando con la colaboración de la Universidad Politécnica de Madrid cuyos profesores colaboran para evaluar el nivel de la enseñanza que se imparte y organizan estancias de estudiantes y profesores de UNILAC en Madrid.

En el “Proyecto Reactive” se ha finalizado la creación de una innovadora aplicación de realidad virtual con el fin de facilitar la recuperación de niños ingresados en la UCI pediátrica del Hospital materno-infantil de La Paz. En abril de 2023 se firmó el convenio de colaboración con la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz y la Fundación TYP SA, representada por su presidente, D. Pablo Bueno Sainz y la secretaria de la misma, Dña. Dolores Bueno Tomás.

Continuamos colaborando con el “Proyecto Emaús”, iniciado en el año 2019 consistente en la construcción de un centro de formación técnica agrícola en el poblado de Hola, Garissa, Kenia, y promovido por el Padre José Luis Orpella.

Además, se han iniciado nuevas colaboraciones en los siguientes proyectos:

- “Apadrina una Huerta”, cuyo objetivo es dotar de infraestructuras hidráulicas a comunidades deprimidas del este de Senegal. Está promovido y ejecutado por la organización Yakaar Africa.
- “Futuro Vivo”, por el que MEXTYPSA ha elaborado, con un diseño innovador, el proyecto de una escuela de formación secundaria en el municipio de San Antonio de Guerra, en la República Dominicana. Está promovido por la congregación de las Hermanas Carmelitas de la Enseñanza.

### Información fiscal

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

| <b>GRUPO TYPESA (CIFRAS EN MILLONES DE EUROS)</b> |                         |                 |                              |                 |
|---|-------------------------|-----------------|------------------------------|-----------------|
| <b>ÁREA GEOGRÁFICA</b>                            | <b>SEGÚN PRODUCCIÓN</b> |                 | <b>SEGÚN CLIENTE PAGADOR</b> |                 |
|   | <b>31/12/23</b>         | <b>31/12/22</b> | <b>31/12/23</b>              | <b>31/12/22</b> |
| EE. UU. y Canadá                                  | 2,43                    | 2,23            | 2,81                         | 2,94            |
| Hispanoamérica                                    | 6,58                    | 8,46            | 4,20                         | 10,57           |
| Brasil  | 2,65                    | 2,18            | 2,80                         | 2,17            |
| España  | 21,28                   | 16,11           | -2,52                        | -4,69           |
| Resto de Europa                                   | 6,04                    | 4,53            | 20,71                        | 17,04           |
| África  | -0,24                   | -0,05           | 0,10                         | 1,00            |
| Oriente Medio                                     | 5,96                    | 12,82           | 9,75                         | 13,95           |
| Asia y Oceanía                                    | 3,54                    | 2,34            | 5,35                         | 5,64            |
| Amortización Fondo de Comercio                    | -1,22                   | -0,98           | -1,22                        | -0,98           |

El gasto de impuestos sobre beneficios ha ascendido en el año 2023 a 11,8 M€ (11,9 M€ en 2022).

Las subvenciones públicas recibidas en el año 2023 fueron 0,006 M€ (0,2 M€ en 2022).

### 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 2023, TYPESA mantiene el Convenio con el Laboratorio de Puertos de la ETS ICCP de Madrid, dando continuidad los 16 años de apoyo a la docencia y a la innovación a través de la Unidad de Investigación de Ingeniería Marítima TYPESA – Ingeniero Pablo Bueno. Este Convenio refuerza los planes de mejora y modernización de las instalaciones del Laboratorio de Puertos de la Escuela.

Así mismo y para premiar el talento de las nuevas generaciones de ingenieros, el Grupo TYPESA y la Fundación TYPESA para la Cooperación, otorgan una serie de premios a los mejores alumnos de cada promoción, tanto del Grado de Ingeniería Civil y Territorial como del Máster de Ingeniero de Caminos Canales y Puertos impartidos en la ETS de Ingenieros de Caminos Canales y Puertos de Madrid.

En el año 2023, el Grupo TYPESA ha concedido tres premios en el Grado de Ingeniería civil, para el mejor expediente académico en las especialidades de: “Hidrología”, “Transportes y Servicios Urbanos”, y “Construcciones Civiles”.



Igualmente, la Fundación TYPESA para la Cooperación ha concedido un premio al alumno distinguido con el “Mejor Trabajo Fin de Máster en la Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos en el área de Cooperación al Desarrollo”.

### Premios 2023

En el transcurso del año 2023 se han obtenido las siguientes distinciones:

- **Premio Acueducto de Segovia de Obra Pública y Medioambiente:**
  - Proyecto “Acceso en Alta Velocidad a Galicia - Acercando Territorios”.
  - Otorgado por la Fundación Caminos con la colaboración del CICCPC.
- **XII Premios San Telmo:**
  - Proyecto “Acceso en Alta Velocidad a Galicia - Acercando Territorios”.
  - Otorgado por la Demarcación de Galicia del CICCPC.
- **Premio International Milestone RCC Projects:**
  - Presa de Enciso.
  - Otorgado por SPANCOLD (Comité Nacional Español de Grandes Presas) y CHINCOLD (*Chinese National Committee on Large Dams*).
- **Premio al Mejor Desarrollo de Regeneración Urbana 2023:**
  - Proyecto de “Integración Ferroviaria de Logroño”.
  - Otorgado por la Asociación de Promotores Inmobiliarios de Madrid ASPRIMA y SIMA.
- **Premio Albert Vilalta a la Mejor Infraestructura Catalana 2022:**
  - Túnel de la Plaza de las Glorias, Barcelona.
  - Otorgado por el Consejo Asesor de Infraestructuras de Cataluña.
- **Premio a la Mejor Actuación Inmobiliaria No Residencial 2023:**
  - Torre Caleido, Madrid.
  - Otorgado por la Asociación de Promotores Inmobiliarios de Madrid ASPRIMA y SIMA.
- **British Construction Industry Awards - Categoría: Carbon Net Zero Initiative of the Year**
  - TYPESA finalista por el Proyecto de Alta Velocidad HS2 C2C3.

## 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.

| CONTENIDO                               | APARTADO  | INDICADOR       |
|---|-----------|-----------------|
| Descripción del modelo de trabajo       | 8. A)     | GRI 102-2/6/7   |
| Políticas                               | 8. B)     | GRI 103-2       |
| Resultados de las políticas             | 8. C)     | GRI 103-2       |
| Riesgos en la actividad                 | 8. D)     | GRI 102-15      |
| Indicadores:                            |           |                 |
| Medioambientales                        | 8. E). 1) | GRI 305-1/2/3   |
| Sociales y relativos al personal        | 8. E). 2) | GRI 401         |
| Respeto a los derechos humanos          | 8. E). 3) | GRI 406-1/408-1 |
| Lucha contra la corrupción y el soborno | 8. E). 4) | GRI 205         |
| Información sobre la sociedad           | 8. E). 5) | GRI 201-4/13    |