



Estado de información no financiera 2024

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2024

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 la primera empresa española de servicios profesionales de consultoría en ingeniería civil y ocupa el puesto 44 mundial (42 en 2023, 46 en 2022 y 48 en el 2021) en el ranking ENR 2024 <https://www.enr.com/> por su actividad internacional. En este mismo ranking Grupo TYPESA se encuentra en una posición muy destacada en diferentes áreas de actividad, tal como se refleja a continuación:

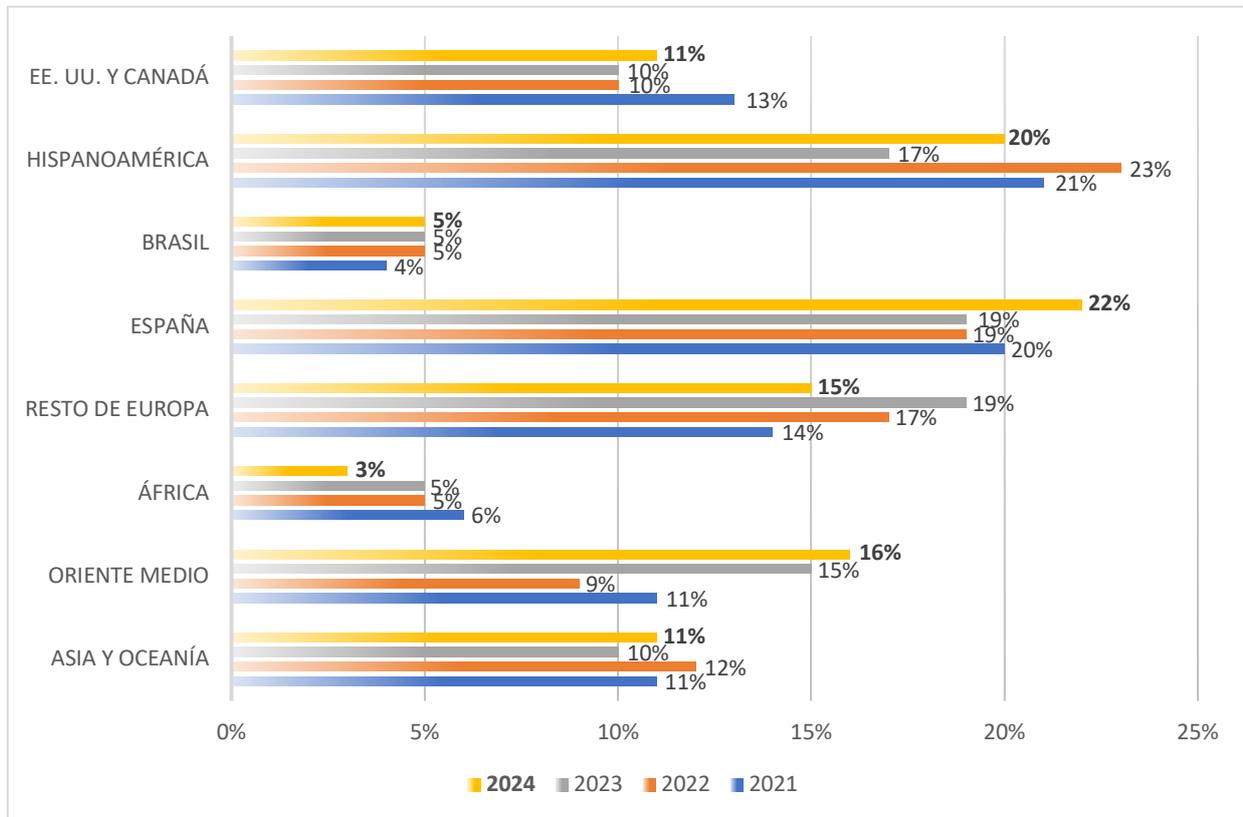
TRANSPORTE Nº 26	 Aeropuertos Nº 15	 Sistemas ferroviarios Nº 18	 Puentes Nº 20	 Carreteras Nº 21
ABASTECIMIENTO Nº 26	 Conducciones de agua Nº 16	 Presas y embalses Nº 17	 Potabilizadoras y desaladoras Nº 17	
SANEAMIENTO Nº 20	 Tratamiento aguas residuales Nº 13			
EDIFICACIÓN Nº 45	 Hoteles Nº 17	 Centros educativos Nº 20		
ENERGÍA Nº 38				

TYPESA cuenta con un potente equipo multidisciplinar compuesto por 3.751 empleados a 31 de diciembre de 2024 (3.592 en 2023), profesionales altamente cualificados, de los cuales más de un 70% son técnicos superiores y medios 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.

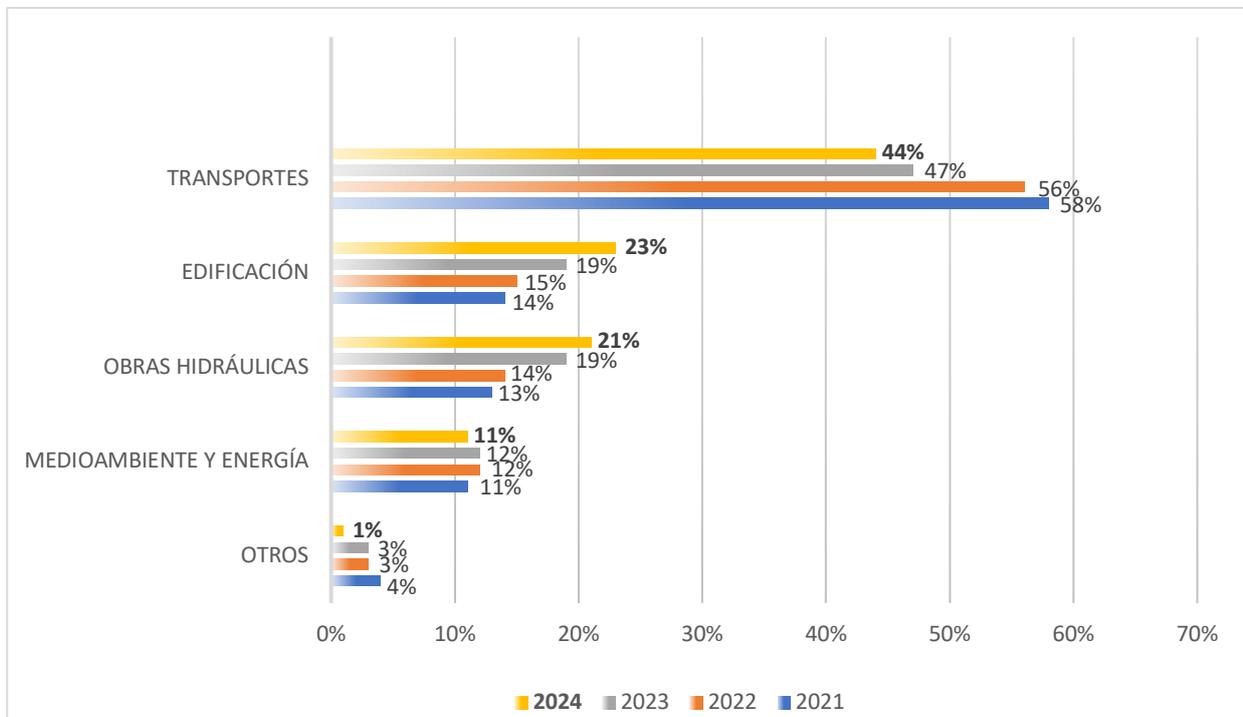
TYPESA cubre todo el ciclo del proyecto, desde su concepción hasta su puesta en marcha y mantenimiento, fomentando la capacitación y el fortalecimiento de instituciones, comunidades y demás partes implicadas para favorecer el intercambio y la divulgación del conocimiento, y contribuir a un proyecto sostenible.

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 de 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 entidad participante del Pacto Mundial (*Global Compact*) de Naciones Unidas, TYP SA 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

TYP SA tiene vocación de proveer de un servicio de excelencia a sus clientes, de modo que estos 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 veintinueve 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 estas, 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 18 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 mejores soluciones, 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.

TYP SA 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 con el 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 y con 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 Entidad Participante 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 2024 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, consideren 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				
2024 ¹	2023	2022	2021	2020
1	2	3	2	3

¹ 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 Digital Solutions, 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:

VALORACIÓN OBTENIDA EN LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE CLIENTES (SOBRE 10)				
2024²	2023	2022	2021	2020
8,9	8,7	8,7	8,4	8,5

A lo largo del ejercicio 2024 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				
2024³	2023	2022	2021	2020
177	171	171	121	112

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)				
2024⁴	2023	2022	2021	2020
8,4	8,5	8,2	8,5	8,5

Seguimos ampliando el número de nuestros sistemas de gestión certificados en nuevas oficinas, filiales y empresas del Grupo. En 2024 se ha ampliado la certificación ISO 37001 a la sucursal de Chile y se han certificado las huellas de carbono y obtenida la Declaración de Verificación de AENOR de inventario de emisiones de gases de efecto invernadero correspondiente a los ejercicios 2022 y 2023.

² 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 Digital Solutions, Green Blue Management y MC2. Ver los incluidos en ejercicios pasados en los EINF publicados.

³ 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), TYP SA Digital Solutions, Tecnofisil y MC2. Ver los incluidos en ejercicios pasados en los EINF publicados.

⁴ 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), TYP SA Digital Solutions, y MC2. Ver los incluidos en ejercicios pasados en los EINF publicados.

Asimismo, hemos tenido una intensa actividad en I+D+i, habiéndose aprobado 19 nuevas propuestas de proyectos de I+D+i (13 en 2023 y 17 en 2022) para completar una cartera de 62 proyectos en desarrollo a fin de año, mientras que se han terminado con éxito 23 proyectos (56 proyectos en 2023, 11 terminados y, en 2022, 60 proyectos en desarrollo y 13 terminados).

El Sistema de Gestión de la Integridad (SGI) está vigente en TYPESA 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, TYPESA 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 TYPESA recae en el Comité de Cumplimiento que reporta al Consejo de Administración.

Del año 2024, cabe destacar la adhesión de la filial española MC2 al Sistema de Gestión de la Integridad de TYPESA; la certificación de la sucursal de Chile en la norma ISO37001 de Sistemas de Gestión Antisoborno; la extensión de la herramienta de autoevaluación en materia de integridad a la filial española MC2 y a las sucursales de Perú y de Chile; y la firma, por parte de los directivos de todas las empresas que conforman el Grupo TYPESA, de la declaración de ausencia de conflicto de interés.

Además, en 2024 el Comité ha recibido 37 comunicaciones a través del canal interno -en su mayoría consultas- que han sido debidamente atendidas y no ha abierto ningún expediente de investigación.

TYPESA 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 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 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. TYPESA 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 TYPESA este año se sitúa en un 14,02% (13% en 2023), 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 94%-6% (93%-7% en 2023 y 86%-14% en 2022), 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, estimándose en unas 72.400 horas lectivas al año (50.000 horas lectivas al año en 2023).

D) RIESGOS EN LA ACTIVIDAD

La frágil situación geopolítica que atravesamos y el endurecimiento de las políticas arancelarias puede frenar el crecimiento de la economía, lo que probablemente afectará a las inversiones previstas en infraestructuras y, por lo tanto, al sector de la ingeniería. De igual forma, se espera que la licitación pública no siga la senda de

crecimiento que ha experimentado en los ejercicios anteriores, ante el agotamiento de impulso generado por los fondos de recuperación post COVID, lo que va a generar una menor demanda de nuestros servicios, especialmente en el mercado doméstico.

Al mismo tiempo, las políticas fiscales orientadas a reducir los altos niveles de deuda pública en algunos países también pueden condicionar negativamente el ritmo de actividad del sector de la ingeniería.

Con 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 en algunos países, la lentitud de la justicia, la falta de agilidad de muchos de los procesos burocráticos, dificulta el desarrollo de nuestra actividad.

El sector de la ingeniería sigue padeciendo la falta de convenios para evitar la doble imposición entre España y muchos de los países donde opera TYP SA. Las llamadas retenciones en la fuente (*Withholding Tax*) que aplican estos países, 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.

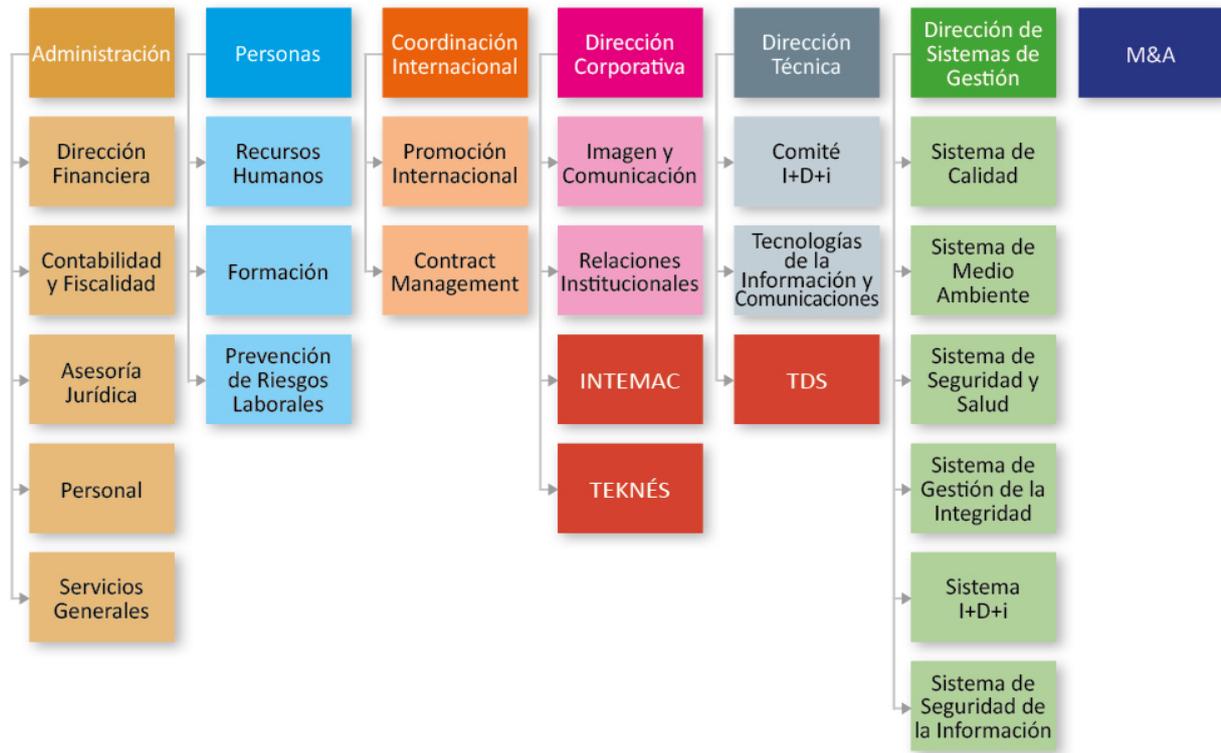
Los mayores costes que imponen el oligopolio de las empresas de software, la utilización de manera no segura de la inteligencia artificial en los procesos de producción de la empresa y que pueden incorporar riesgos asociados a la confidencialidad de la información, así como la dificultad para incorporar personal cualificado que afecta a todo sector y a nivel global constituyen, 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 2024 invitan a ser optimistas y muestran la fortaleza financiera del grupo.

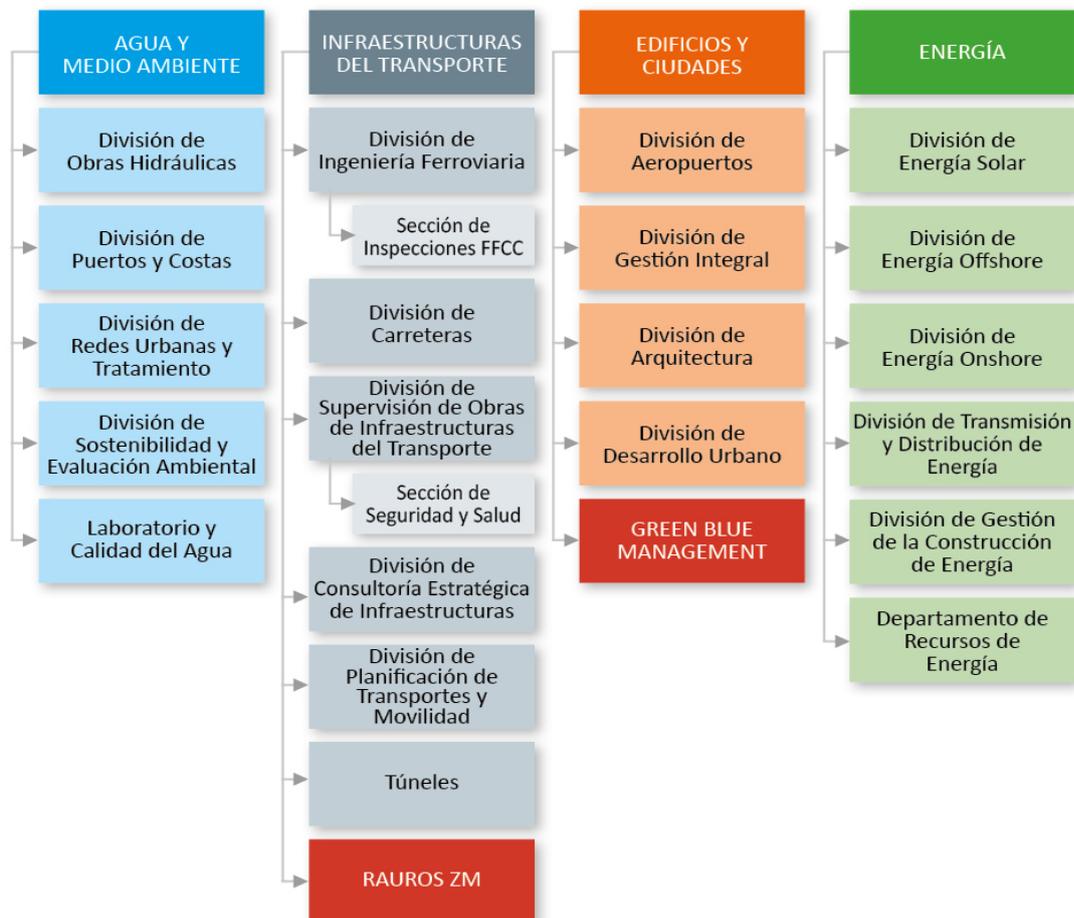
La organización de la Sociedad se encuentra estructurada de la siguiente manera:



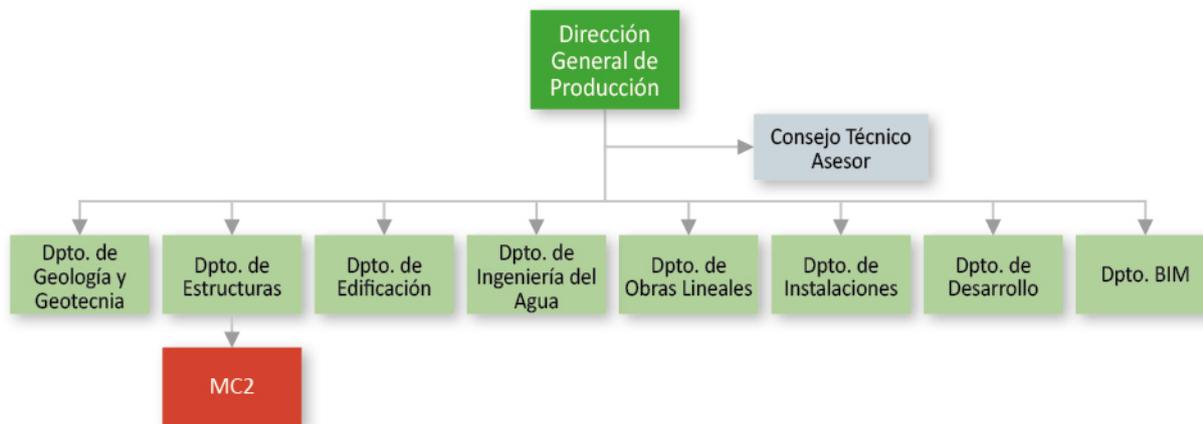
Áreas transversales:



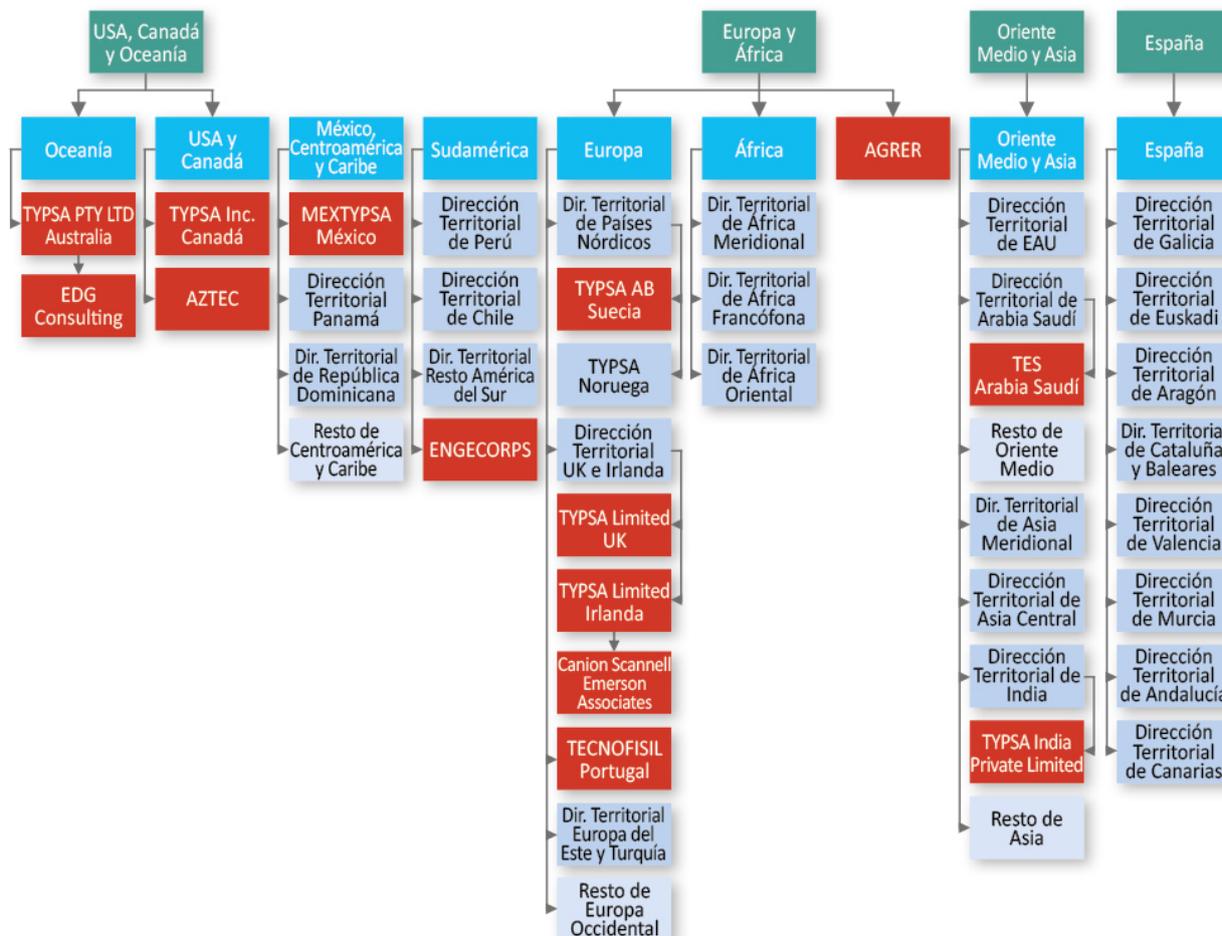
Áreas de actividad:



Áreas departamentales:



Áreas territoriales:



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:

- La calidad de nuestros servicios;
- La protección del medio ambiente;
- La innovación;
- El desarrollo de las personas;
- La integridad;
- La contribución a la comunidad y
- 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 Entidad Participante y se materializan en una contribución a los ODS de la Agenda 2030.

TYPESA 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 TYPESA, 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 es el mejor ejemplo del compromiso de las personas que componen el equipo de TYPESA con la empresa.

TYPESA 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, TYPESA 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, en nuestras oficinas y laboratorios, de papel, agua y energía eléctrica, en los últimos cinco años:

CONSUMO DE PAPEL (Kg)				
2024⁵	2023	2022	2021	2020
7.377	15.610	14.396	14.303	14.286

El papel usado es recuperado y reciclado al 100%.

CONSUMO DE AGUA (m³)				
2024⁶	2023	2022	2021	2020
7.131	7.930	7.796	5.661	4.578

CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA (kWh)				
2024⁷	2023	2022	2021	2020
2.471.445	2.369.164	2.030.105	1.863.102	2.010.637

El consumo registrado de energía en términos absolutos tiene 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 la cual, 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 avances 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.

⁵ El consumo de papel del año 2024 incluye las oficinas y laboratorios de TYP SA en España, Arabia Saudí, Australia, México, Perú, Reino Unido y Suecia. Para consultar entidades incluidas en años anteriores, consultar los correspondientes informes.

⁶ El consumo de agua del año 2024 incluye las oficinas y laboratorios de TYP SA en España, Arabia Saudí, Australia, México, Perú, Reino Unido y Suecia. Para consultar entidades incluidas en años anteriores, consultar los correspondientes informes.

⁷ El consumo de energía del año 2024 incluye las oficinas y laboratorios de TYP SA en España, Arabia Saudí, Australia, México, Perú, Reino Unido y Suecia. Para consultar entidades incluidas en años anteriores, consultar los correspondientes informes.

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:

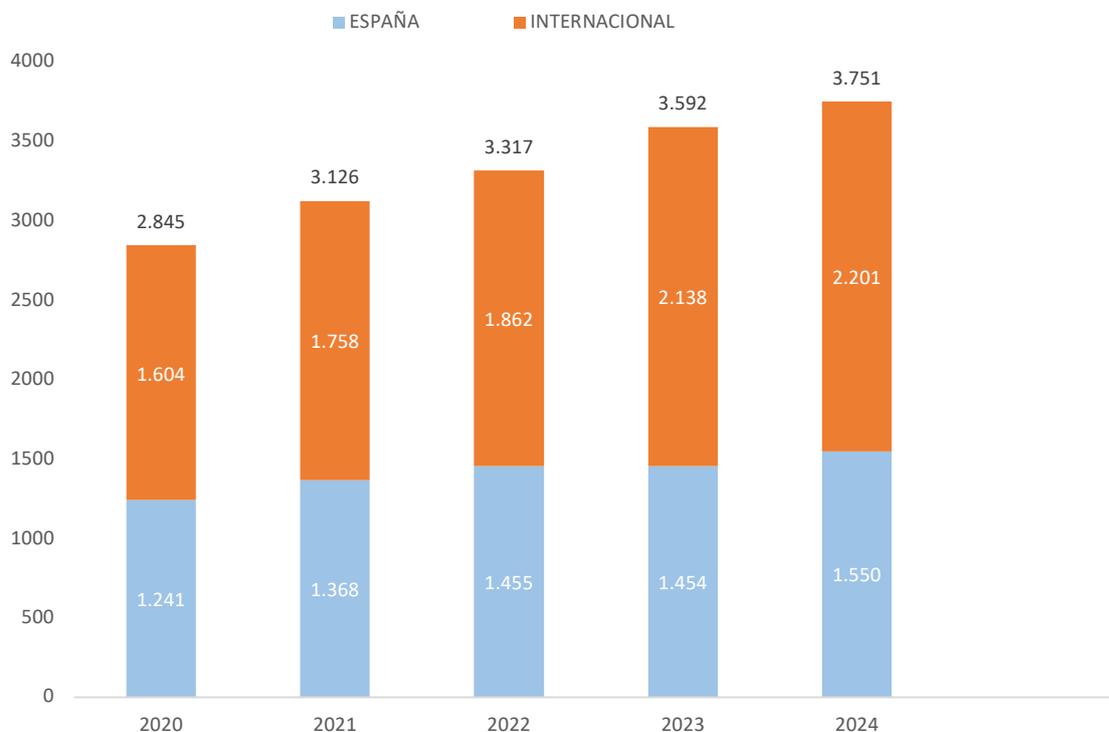


- Una, desde un punto de vista corporativo ya que lleva calculando y verificando su huella de carbono desde el año 2013 y además, todas las huellas verificadas por AENOR -la última verificada es del año 2023-, las tiene inscritas en el Registro Nacional de Huella de Carbono del Ministerio para la Transición Ecológica, consiguiendo no solo el reconocimiento por su cálculo sino también por haber conseguido una reducción en estos años.
- 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.

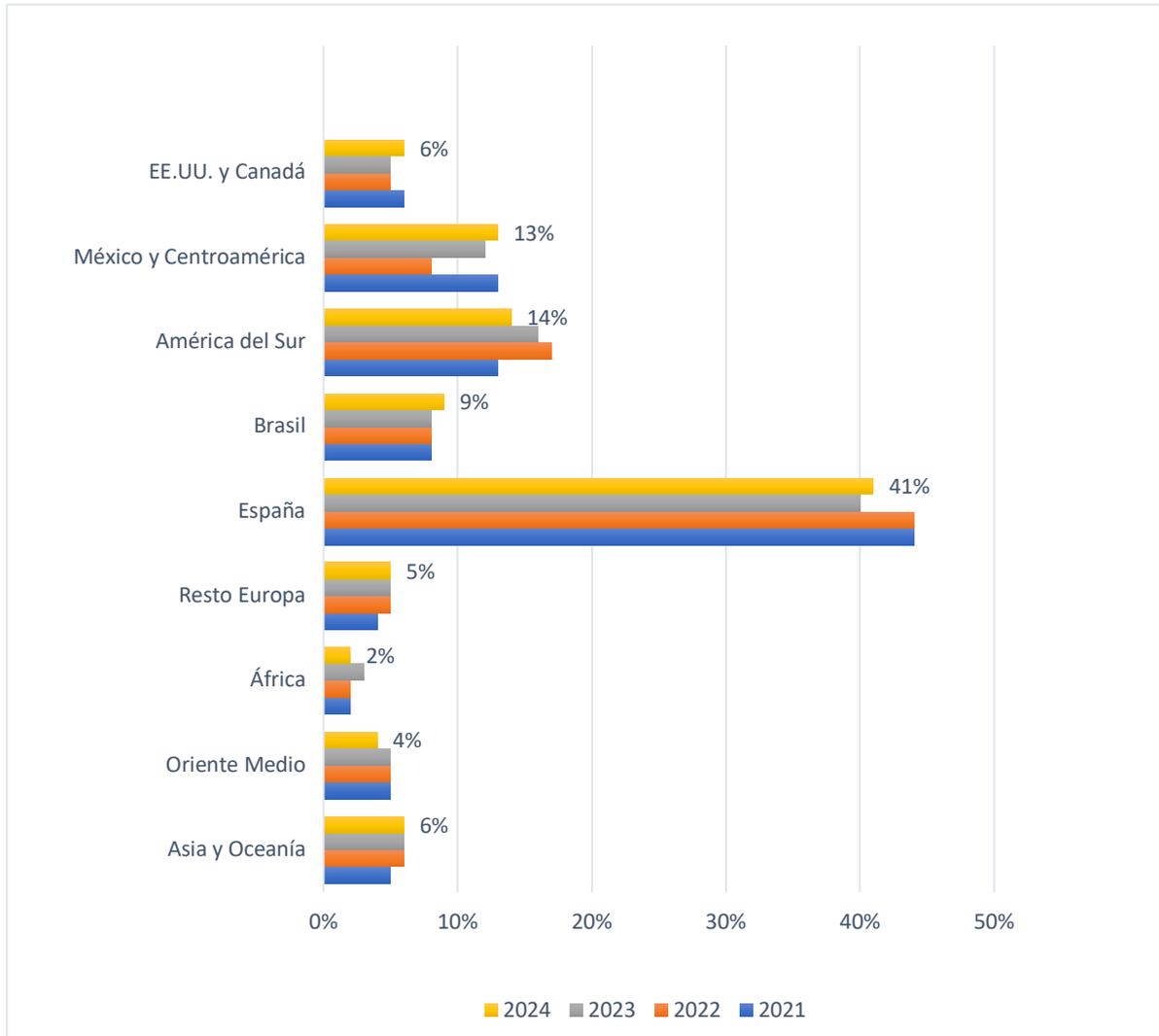
E.2) Sociales y relativas al personal

Plantilla

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



Asimismo, nuestra plantilla presenta la siguiente distribución por regiones geográficas:



Se adjuntan, a continuación, indicadores de diversidad:

Distribución del **personal por sexo**:

2024		2023		2022		2021	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
31%	69%	31%	69%	32%	68%	31%	69%

Porcentaje de **contratos a tiempo parcial** ⁸

2024	2023	2022	2021
4%	4%	4%	4%

⁸ Datos exclusivos del personal contratado en España.

Porcentaje de contratos de personal distinguiendo entre **permanente y temporal** ⁹

2024		2023		2022		2021	
Permanente	Temporal	Permanente	Temporal	Permanente	Temporal	Permanente	Temporal
94%	6%	93%	7%	86%	14%	81%	19%

Datos de rotación del personal distinguiendo entre sexos:

ROTACIÓN POR SEXO	2024	2023	2022	2021
	% Plantilla	% Plantilla	% Plantilla	% Plantilla
Hombres	10,40%	8,54%	4,96%	3,91%
Mujeres	3,62%	4,31%	3,73%	2,98%
Total	14,02%	12,85%	8,69%	6,89%

Datos de rotación del personal distinguiendo titulación:

ROTACIÓN POR TITULACIÓN	2024	2023	2022	2021
	% Plantilla	% Plantilla	% Plantilla	% Plantilla
Técnico Superior	6,70%	6,33%	1,69%	0,58%
Técnico Medio	2,20%	1,37%	0,78%	1,06%
Otros técnicos	4,80%	4,85%	5,40%	3,68%
Administrativos	0,32%	0,30%	0,82%	1,57%
Total	14,02%	12,85%	8,69%	6,89%

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

TITULACIONES	2024					2023				
	Hombres			Mujeres		Hombres			Mujeres	
	% Plantilla	% Plantilla	Media edad	% Plantilla	Media edad	% Plantilla	% Plantilla	Media edad	% Plantilla	Media edad
Técnico Superior	54%	37%	43,00	17%	40,00	55%	39%	43,00	16%	40,00
Técnico Medio	18%	12%	40,00	6%	37,00	16%	11%	40,00	5%	37,00
Otros técnicos	24%	19%	41,00	5%	38,00	25%	19%	41,00	6%	38,00
Administrativos	4%	1%	43,00	3%	46,00	4%	1%	44,00	3%	45,00

TITULACIONES	2022					2021				
	Hombres			Mujeres		Hombres			Mujeres	
	% Plantilla	% Plantilla	Media edad	% Plantilla	Media edad	% Plantilla	% Plantilla	Media edad	% Plantilla	Media edad
Técnico Superior	51%	36%	44,00	15%	40,00	53%	38%	43,00	15%	41,00
Técnico Medio	15%	10%	41,00	5%	40,00	15%	11%	41,00	4%	40,00
Otros técnicos	29%	21%	40,00	8%	38,00	22%	16%	39,00	7%	36,00
Administrativos	5%	2%	45,00	3%	45,00	9%	5%	48,00	4%	43,00

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

COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN		
	Mujeres	Hombres
2024	4	7
2023	4	6
2022	4	6

⁹ Datos exclusivos del personal contratado en España.

Información relativa a **despidos**:

DESPIDOS	2024		2023		2022		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
%	69,00%	31,00%	60,00%	40,00%	53,00%	47,00%	81,34%	18,66%
Media de Edad	46,67%	41,30%	44,91%	39,87%	41,73%	40,12%	42,18%	39,53%

DESPIDOS	2024		2023		2022		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Técnico Superior	22%	9%	22%	13%	12%	7%	41%	4%
Técnico Medio	6%	0%	5%	3%	3%	4%	11%	2%
Otros técnicos	38%	18%	32%	22%	37%	33%	16%	7%
Administrativos	3%	14%	1%	2%	1%	3%	15%	3%

Absentismo ¹⁰

El índice general de absentismo durante el año 2024 fue de un 1,51%.

El índice general de absentismo durante el año 2023 fue de un 1,86%.

Número de accidentes de trabajo

TYPSA 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 TYPSA 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. TYPSA 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.

Índices correspondientes a TYPSA España:

ÍNDICE DE FRECUENCIA											
Nº Accidentes * 1.000.000 / (Nº Trabajadores * Nº horas trabajadas año)											
2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
2,16	0,91	0,97	2	1,06	1,64	1,75	1,16	2,63	0,99	1,06	0,7

ÍNDICE DE GRAVEDAD											
Nº Jornadas perdidas * 1.000 / (Nº Trabajadores * Nº horas trabajadas año)											
2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
0,10	0,03	0,02	0,08	0,02	0,10	0,02	0,03	0,12	0,07	0,05	0,01

¹⁰ Este dato corresponde a las empresas del Grupo TYPSA en España.

Índices correspondientes a las Direcciones Territoriales de Técnica y Proyectos, y empresas del Grupo TYP SA incluidas en el alcance ¹¹ de la certificación ISO 45001:

ÍNDICE DE FRECUENCIA		
Nº Accidentes * 1.000.000 / (Nº Trabajadores * Nº horas trabajadas año)		
2024	2023	2022
1,50	0,77	1,09

ÍNDICE DE GRAVEDAD		
Nº Jornadas perdidas * 1.000 / (Nº Trabajadores * Nº horas trabajadas año)		
2024	2023	2022
0,05	0,04	0,02

Formación

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

Nº de horas lectivas de formación en 2024 estimadas	72.397 horas
Nº de acciones formativas en 2024 para Nº asistentes	1.225 acciones formativas para 7.292 asistentes

Nº de horas lectivas de formación en 2023 estimadas	50.000 horas
Nº de acciones formativas en 2023 para Nº asistentes	1.068 acciones formativas para 6.379 asistentes

Medidas para la conciliación 2024

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.	Horario laboral flexible: Existe flexibilidad de horario, de lunes a jueves, tanto en la entrada (7.30 h - 8.00 h) como en el tiempo dedicado a la comida (entre las 13.00 h y las 14.30 h). En función de esto, cada empleado puede establecer su propio horario de salida, cumpliendo con las 8 horas de jornada.
	Jornada intensiva todos los viernes del año pudiendo salir a partir de las 13.30 h si se hubiera cumplido con el horario laboral establecido.
	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.

¹¹ Alcance certificación ISO 45001: Técnica y Proyectos S.A., Mextypsa, TYP SA Digital Solutions, Rauros ZM, Rauros PE, Rauros MX, MC2 S.L.U, INTEMAC, TYP SA Limited (UK), TYP SA AB (Suecia), TYP SA PTY LTD (Australia), TYP SA for Engineering Sevices (Arabia).

Garantizar unas políticas e iniciativas en cuanto a la organización del tiempo de trabajo que potencien la diversidad en el entorno organizativo.	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.
	Videoconferencia 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.
	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.
	Trabajo flexible. Se ha implantado un día a la semana de trabajo en remoto de forma voluntaria para quien quiera hacer uso de él.

Garantizar unas políticas e iniciativas en cuanto a la organización del espacio de trabajo que potencien la diversidad en el entorno organizativo.	Sala de lactancia. La compañía pone a disposición del empleado, en las instalaciones de trabajo, una sala de lactancia en las oficinas centrales.
	Comedor a disposición de los empleados en el propio edificio.

Se resumen, a continuación, los datos de utilización de permisos en 2024 ¹²:

- Permiso de nacimiento y cuidado del menor: 33 hombres (3,67% de los hombres, 2,47% de la plantilla)
- Permiso de nacimiento y cuidado del menor: 12 mujeres (2,75% de las mujeres, 0,89% de la plantilla)
- Reducción de jornada por cuidado de familiares:
 - 16 mujeres (3,66% de las mujeres, 1,20% de la plantilla)
 - 10 hombres (1,11% de los hombres, 0,75% de la plantilla)
- Excedencia por cuidado de familiares:
 - 4 mujeres (0,91% de las mujeres, 0,30% de la plantilla)
 - 2 hombres (0,22% de los hombres, 0,15% de la plantilla)

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

- Permiso de nacimiento y cuidado del menor: 38 hombres (4,40% de los hombres, 3,00% 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)

¹² Datos exclusivamente concernientes a España.

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 (0,00% de las mujeres; 0,00% de la plantilla)

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 (0,80% 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 2024

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 para el periodo de mayo de 2023 a abril de 2024 ¹³:

DATOS DE DISCAPACIDAD	
Nº Trabajadores Cuota LISMI (2%)	24
Nº Trabajadores en plantilla con discapacidad igual o superior al 33%	12
Importe medidas alternativas (Art. 2.2. (R.D. 364/2005 24-12 = 12 * 20.844,72 (3 veces IPREM)	250.136,64 €
Importe total medidas alternativas adoptadas	278.725,72 €
Equivalente a 1,34 personas más sobre la obligación	+ (28.589,08)

Tanto en 2024 como en 2023, el Grupo TYP SA ha cumplido la normativa española de integración social de personas con discapacidad previstas en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, como R.D. 364/2005 de 8 de abril, mediante la contratación de personal con discapacidad igual o superior al 33% y con el importe de las medidas alternativas contempladas por la ley. De acuerdo con el certificado de excepcionalidad vigente, en el periodo de mayo de 2022 a abril de 2023, se han pagado 339 mil euros y para el mismo periodo 2023-2024 se han pagado 278 mil euros. Así mismo, para el periodo 2024-2025 que se presentará en mayo de 2025, se estima haber cumplido igualmente con el importe exigido y previsto en la normativa para dicho periodo según la información disponible a fecha de formulación de las cuentas anuales consolidadas.

Así, el personal con discapacidad para las sociedades del Grupo TYP SA residentes en España, se muestra a continuación para los ejercicios 2024:

¹³ Los datos para el cálculo se basan, exclusivamente, en los trabajadores radicados en TYP SA.

DISCAPACITADOS <33% 2024	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Consejeros	-	-	-
Alta Dirección	-	-	-
Directivos	-	-	-
Titulados Superiores	5	1	6
Titulados Medios	2	-	2
Otros Técnicos	4	1	5
Administrativos	-	3	3
Total Personal	11	5	16

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 para el periodo de mayo de 2022 a abril de 2023:

DATOS DISCAPACIDAD	
Nº Trabajadores Cuota LISMI (2%)	23
Nº Trabajadores en plantilla con discapacidad igual o superior al 33%	9
Importe medidas alternativas (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)

Así, el personal con discapacidad para las sociedades del Grupo TYP SA residentes en España, se muestra a continuación para los ejercicios 2023:

DISCAPACITADOS <33% 2023	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Consejeros	-	-	-
Alta Dirección	-	-	-
Directivos	-	-	-
Titulados Superiores	5	1	6
Titulados Medios	2	-	2
Otros Técnicos	3	1	4
Administrativos	-	3	3
Total Personal	10	5	15

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

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 para el periodo de mayo de 2021 a abril de 2022:

DATOS DISCAPACIDAD	
Nº Trabajadores Cuota LISMI (2%)	22
Nº Trabajadores en plantilla con discapacidad igual o superior al 33%	9
Importe medidas alternativas (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:

DATOS DISCAPACIDAD	
Nº Trabajadores Cuota LISMI (2%)	22
Nº Trabajadores en plantilla con discapacidad igual o superior al 33%	9
Importe medidas alternativas (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:

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)

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 TYPESA 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 TYPESA con independencia de su sexo.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de TYPESA.
- 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 TYPESA 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, o incluso mejorándola.

Así, por ejemplo, en el nuestro nuevo edificio de oficinas en de la Calle Fuerteventura 1 en San Sebastián de los Reyes, hemos duplicado el número de plazas para personas de movilidad reducida que marca la ley.

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 del Grupo, incluidos los consejeros que forman parte de la alta dirección, ascendieron en el ejercicio 2024 a 7.498.081,38.-€ (6.267.457,96.-€ en 2023). No existe otro tipo de retribución pactada ni préstamos concedidos a personal de alta dirección en 2024 ni en 2023.

La retribución total recibida (fija más variable) por los miembros del Consejo de Administración en calidad de consejeros, ascendieron en el ejercicio 2024 a 471.700.-€ (562.000.-€ en 2023). No existe otro tipo de retribución pactada ni préstamos concedidos a ningún miembro del Consejo de Administración en 2024 ni en 2023.

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								
	2024		2023		2022		2021	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Titulados Superiores	74,00	100,00	75,00	100,00	72,00	100,00	76,00	100,00
Titulados Medios	82,00	100,00	80,00	100,00	81,00	100,00	88,00	100,00
Otros técnicos	103,00	100,00	93,00	100,00	94,00	100,00	90,00	100,00
Administrativos	131,00	100,00	147,00	100,00	122,00	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 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 Participante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde el año 2013 y alineamos nuestras operaciones y estrategias con sus 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 2024 mantenemos nuestra condición de Miembro Participante del Pacto Mundial de Naciones Unidas e impulsamos nuestro compromiso en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y llevamos ya reconocidas por esta institución 19 buenas prácticas empresariales.

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)						
2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018
4,2	4,0	4,1	4,1	4,1	3,9	3,9

Durante 2024 se han evaluado 749 trabajos de proveedores externos (608 en 2023). Se ha obtenido una calificación media de 4,2 sobre 5 en el año 2024 (4,3 en 2023).

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* y a otros medios de sensibilización e información, podemos afirmar que la totalidad de la plantilla conoce el SGI.

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 mencionada plataforma de autoevaluación, la cual se ha extendido este año a la filial MC2 en España y a las sucursales de Perú y de Chile (cerca de 800 empleados).

La media de aciertos en las evaluaciones para el personal especialmente expuesto ha sido de 91,6% frente al 93% del año anterior. Para el resto de los empleados, el porcentaje alcanzado en 2024 se mantiene en el 89%, aunque en ambos casos se ha superado el porcentaje fijado como objetivo.

En cuanto al avance en el proceso de implantación de un sistema por parte de las filiales y de la adopción del SGI de TYPESA en las sucursales, seguimos trabajando para extender el uso de algunas de las herramientas automatizadas de control financiero y no financiero de la matriz, a todas las entidades del Grupo.

E.5) Información sobre la sociedad

Fundación TYPESA para la Cooperación

El proyecto “UNILAC”, que comenzamos en el año 2008, consistente en la construcción de una escuela de capacitación en ingeniería civil y agrícola en la ciudad de Mahagi, en la República Democrática del Congo, evoluciona positivamente con un notable grado de cumplimiento de sus objetivos.

Esta actuación se realiza en colaboración con la diócesis católica de Mahagi-Nioka y la orden religiosa Misioneros de África (Padres Blancos), a los que se transfieren fondos para la ejecución de las obras y de los programas académicos.

La escuela de capacitación se incluye en la llamada UNILAC (Universidad Lago Alberto) que, en 2024, cuenta ya con un total de 525 estudiantes (477 en 2023) de los que 231 (213 en 2023) cursan estudios en las facultades técnicas y se han beneficiado de las becas otorgadas por la Fundación.

Además, continuamos aportando ayuda en forma de primas de residencia a profesores, que están teniendo reflejo en el aumento de la calidad de la enseñanza. Como novedad, este año se han aportado fondos para elaborar la cartografía de los terrenos de la universidad con vistas a realizar un Plan de Ordenación de nuevas infraestructuras como el aula magna, que permitirá albergar la celebración de eventos académicos que actualmente se desarrollan al aire libre, habiendo ya fondos presupuestados para la construcción de su primera fase.

Igualmente, se han realizado aportaciones para la finalización de las obras y el equipamiento del edificio administrativo de la universidad que actualmente ya se encuentra en funcionamiento.

En los aspectos académicos, la Fundación sigue contando con la importante colaboración de la Universidad Politécnica de Madrid, cuyos profesores han impartido este año varias clases magistrales *on-line* y tienen organizadas las estancias en Madrid de estudiantes y profesores de UNILAC para el cuarto trimestre.

Iniciamos, así mismo, nuestra colaboración con el proyecto “Escuela Móvil del Agua” para la formación de técnicos locales en la construcción de obras sencillas de abastecimiento de agua en el norte de Benín, con el objetivo de abastecer de agua potable a diferentes comunidades.

Esta actuación se lleva a cabo a través de la asociación española TADEH (Tecnologías Apropriadas para el Desarrollo Humano) y cuenta con la aportación personal de nuestro compañero Ángel Arquero.

Se ha colaborado igualmente con el proyecto “Flores de Kiseya”, consistente en la creación de una guardería para niños monoparentales y una escuela de enseñanza de oficios para madres refugiadas de la localidad de Anse-a-Pitres, en Haití, cerca de la frontera con República Dominicana. Esta actuación está promovida y ejecutada por la Fundación Flores de Kiseya.

Continuamos nuestra colaboración con el proyecto “Apadrina una Huerta”, cuyo objetivo es dotar de infraestructuras hidráulicas a comunidades del este de Senegal, en la región del Bassari, para que, de forma organizada, puedan mejorar la producción de productos hortícolas destinados a autoconsumo y comercialización local.

Este año se ha emprendido la realización de un sondeo de 60 metros de profundidad en la localidad de Ndebou. Esta iniciativa está promovida por la organización Yakaar Africa.

Para responder a las necesidades perentorias de los afectados por las inundaciones en Valencia de noviembre de 2024, la Fundación TYPESA ha actuado con urgencia, distribuyendo entre el personal de TYPESA afectado, una serie de ayudas directas y en especie provenientes de las donaciones de empleados de TYPESA y de la propia empresa.

Como reconocimiento a la labor de la Fundación, el proyecto “Futuro Vivo” redactado en 2023 por MEXTYPESA, consistente en el diseño innovador de una escuela de educación secundaria en el municipio de San Antonio de Guerra, en la República Dominicana, ha sido seleccionado para exposición en la Bienal de Arquitectura de Sevilla de este año.

Información fiscal

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

GRUPO TYP SA (CIFRAS EN MILLONES DE EUROS)				
ÁREA GEOGRÁFICA	SEGÚN PRODUCCIÓN		SEGÚN CLIENTE PAGADOR	
	31/12/24	31/12/23	31/12/24	31/12/23
EE. UU. y Canadá	4,54	2,43	4,88	2,81
Hispanoamérica	12,61	6,58	12,69	4,20
Brasil	3,65	2,65	3,82	2,80
España	22,86	21,28	7,14	-2,52
Resto de Europa	5,28	6,04	14,86	20,71
África	-0,01	-0,24	1,63	0,10
Oriente Medio	5,28	5,96	9,30	9,75
Asia y Oceanía	1,87	3,54	1,75	5,35
Amortización Fondo de Comercio	-1,23	-1,22	-1,22	-1,22

El gasto de impuestos sobre beneficios ha ascendido en el año 2024 a 13,4 M€ (11,8M€ en 2023).

Las subvenciones públicas recibidas en el año 2024 fueron 0,20 M€ (0,006 € en 2023).

Presencia en el Sector

TYP SA 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 2024, TYP SA mantiene el convenio con el Laboratorio de Puertos de la ETS ICCP de Madrid, dando continuidad los 17 años de apoyo a la docencia y a la innovación a través de la Unidad de Investigación de Ingeniería Marítima TYP SA – Ingeniero Pablo Bueno. Este convenio refuerza los planes de mejora y modernización de las instalaciones del Laboratorio de Puertos de la Escuela.

Asimismo, y para premiar el talento de las nuevas generaciones de ingenieros, el Grupo TYP SA y la Fundación TYP SA 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 TYP SA 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 TYP SA 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 2024

En el transcurso del año 2024, nuestro presidente de Honor Pablo Bueno Sainz, recibió los siguientes premios:

- **Premio a la Trayectoria Profesional**, otorgado por la **Fundación Caminos**, que reconoce a los **ingenieros de excepcional brillantez** que más han destacado en el ámbito empresarial, con especial significación en los

ámbitos de la innovación, el desarrollo tecnológico y la modernización de los procesos de trabajo y producción.

- **Premio al Socio Comprometido (Premio Clotoide)**, otorgado por la **Fundación de la Asociación Española de la Carretera**, que reconoce y destaca la importancia de valores como la solidaridad, el compromiso, la responsabilidad o la igualdad de oportunidades en el conjunto de la sociedad.

Adicionalmente, se destaca el reconocimiento otorgado por la **Asociación ITA (*International Tunneling and Underground Space Association*)**, que ha seleccionado **como tres de los 50 mejores proyectos mundiales de túneles (*50 Iconic Tunnels*)** construidos en los últimos 50 años, a los siguientes proyectos desarrollados por TYPESA:

- La ampliación del Metro de Madrid, entre los años 1995 y 1999.
- El soterramiento de la vía urbana M-30 en Madrid.
- Los túneles de Porto Maravilha, en Río de Janeiro.

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