



TECHNIP  
ENERGIES

**2021**

**Estado de Información  
No Financiera  
Technip Iberia, S.A.U.**



# Índice

1.	<u>INTRODUCCIÓN</u>	<u>3</u>
2.	<u>MODELO DE NEGOCIO</u>	<u>8</u>
3.	<u>CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES</u>	<u>40</u>
4.	<u>CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</u>	<u>62</u>
5.	<u>DERECHOS HUMANOS</u>	<u>103</u>
6.	<u>LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO</u>	<u>108</u>
7.	<u>SOCIEDAD</u>	<u>123</u>
8.	<u>RELACIÓN DE NORMAS GRI APLICADAS EN LA FORMULACIÓN DEL INFORME</u>	<u>128</u>



**01**

# Introducción

## Palabras del Director General

El mercado de la industria está decididamente enfocado hacia un futuro sostenible que será posible gracias a la Transición Energética y en Technip Iberia, S.A.U., dentro del grupo Technip Energies, estamos plenamente comprometidos con los retos actuales.

Tenemos la ambición de liderar activamente el desarrollo tecnológico hacia este nuevo modelo sostenible en la industria energética y de proceso, para el cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad fijados por el pacto Net Zero 2030 y los objetivos con respecto a las emisiones libres de carbono para el 2050.

Como empresa de ingeniería y tecnología nuestra estrategia de ayudar a la Transición Energética de nuestro sector se ha focalizada en cuatro pilares de actuación. El primero es de la producción y descarbonización de las plantas de



Gas Natural Licuado (GNL), el segundo son las nuevas tecnologías relacionadas con la química sostenible y los biocombustibles; el tercero son las soluciones libres de carbono, en la que destaca la producción de hidrógeno verde y los desarrollos en Wind Offshore y por último, los procesos de captura de CO2 tanto para su reutilización en procesos como para almacenamiento (CCUS).

La profunda cultura de tecnología e innovación nos ha permitido configurarnos como una compañía pionera y líder en muchos de los sectores en los que opera, tales como el GNL, el refino y la petroquímica, incluyendo tecnología propietaria en hidrógeno convencional, etileno, refino y fertilizantes, así como en otras industrias como la minería y los metales, la farmacéutica

Este enfoque estratégico junto a nuestra experiencia de más de cincuenta años de operaciones en el mercado español e internacional, y así como un sólido enfoque tecnológico, nos permite asegurar el desarrollo de procesos innovadores que aportan nuevas soluciones tecnológicas al mercado, acompañando a nuestros clientes en los retos actuales y futuros para un mundo más sostenible.

**Angel Alejandro**  
**Director General Technip Iberia, S.A.U.**

# Introducción

## 1.1. Bases de presentación del estado de información no financiera

El presente Estado de Información no Financiera se ha elaborado en línea con los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifican el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-le 18/2017, de 24 de noviembre).

En su elaboración, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (GRI), conocidos como GRI Standards. En este contexto, a través del estado de información no financiera Technip Iberia, S.A.U. tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación con los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.



# Introducción

## 1.2. Alcance

El Estado de Información no Financiera posee carácter anual y hace referencia a los datos de la Sociedad para la totalidad del ejercicio 2021.

La Sociedad no tiene participaciones en otras empresas del Grupo, por lo que los datos incluidos son exclusivamente de Technip Iberia, S.A.U.





# Introducción

## 1.3. Verificación

El Estado de Información No Financiera del Informe de gestión ha sido sometida a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjunta como anexo a este informe.





**02**

## **Modelo de Negocio**



# Modelo de Negocio

## 2.1. Descripción del modelo de negocio

Technip Iberia, S.A.U. es una Sociedad de Servicios de Ingeniería y Tecnología establecida en España desde 1972, especializada en la realización de servicios de Ingeniería para proyectos de plantas e instalaciones industriales, y muy focalizada en los nuevos procesos de Transición Energética no eléctrica.

Technip Iberia, S.A.U. es la filial en España del Grupo Internacional de Ingeniería Technip Energies. Dicho grupo dispone de unos efectivos de más de 15.000 profesionales, ubicados en 34 países, con más de 25 tecnologías propietarias y una experiencia de más de 60 años en ejecución de Proyectos de Ingeniería y Construcción Industrial de primera línea.

El objetivo de Technip Iberia, S.A.U. es conseguir la realización de los proyectos con la seguridad, calidad, precios y plazos óptimos, así como contribuir a acelerar los procesos de Transición Energética en la Industria de procesos, y desarrollar servicios de asesoría y consultoría para resolver eficazmente los problemas específicos de sus clientes.

Technip Iberia, S.A.U. realiza sus servicios basándose en su amplia experiencia y con la garantía de una total independencia de intereses comerciales y financieros. Desde su creación, Technip Iberia, S.A.U. ha intervenido en el estudio y construcción de instalaciones de Proceso, Industriales y Edificación para responder a las necesidades actuales:

- Funcionalidad de las instalaciones.
- Rendimiento y Seguridad de las instalaciones.
- Flexibilidad de producción.
- Operabilidad y Automatismo de las instalaciones.
- Prevención de la contaminación.
- Conservación de la Energía.
- Estética de las realizaciones.
- Transición Energética.

# Modelo de Negocio

## 2.1. Descripción del modelo de negocio

### 2.1.1. Clientes y campos de actividad

Los clientes de Technip Iberia, S.A.U. son empresas nacionales e internacionales de los sectores clave a los que se orienta Technip Iberia, S.A.U. y en particular:



Agro Alimentación



Gas



Industria



Life Sciences



Petroquímica



Química



Refino

### Damos vida a los proyectos revolucionarios de nuestros clientes en los negocios Onshore y Offshore

Diseñamos y construimos una gran variedad de proyectos en todo el mundo y estamos orgullosos de nuestros más de 60 años de historia entregando algunos de los proyectos de la industria de proceso más grandes y complejos del mundo.

### Brindamos tecnologías, productos y servicios pioneros

Aportamos valor adicional a nuestros proyectos, ofreciendo las soluciones más optimizadas para nuestros clientes. Con más de 25 tecnologías propietarias a nivel de Technip Energies y con un foco de desarrollo en las nuevas tecnologías relativas a Transición Energética (Química Sostenible, Descarbonización, Hidrógeno Verde, etc.), aportamos valor en todos nuestros proyectos.

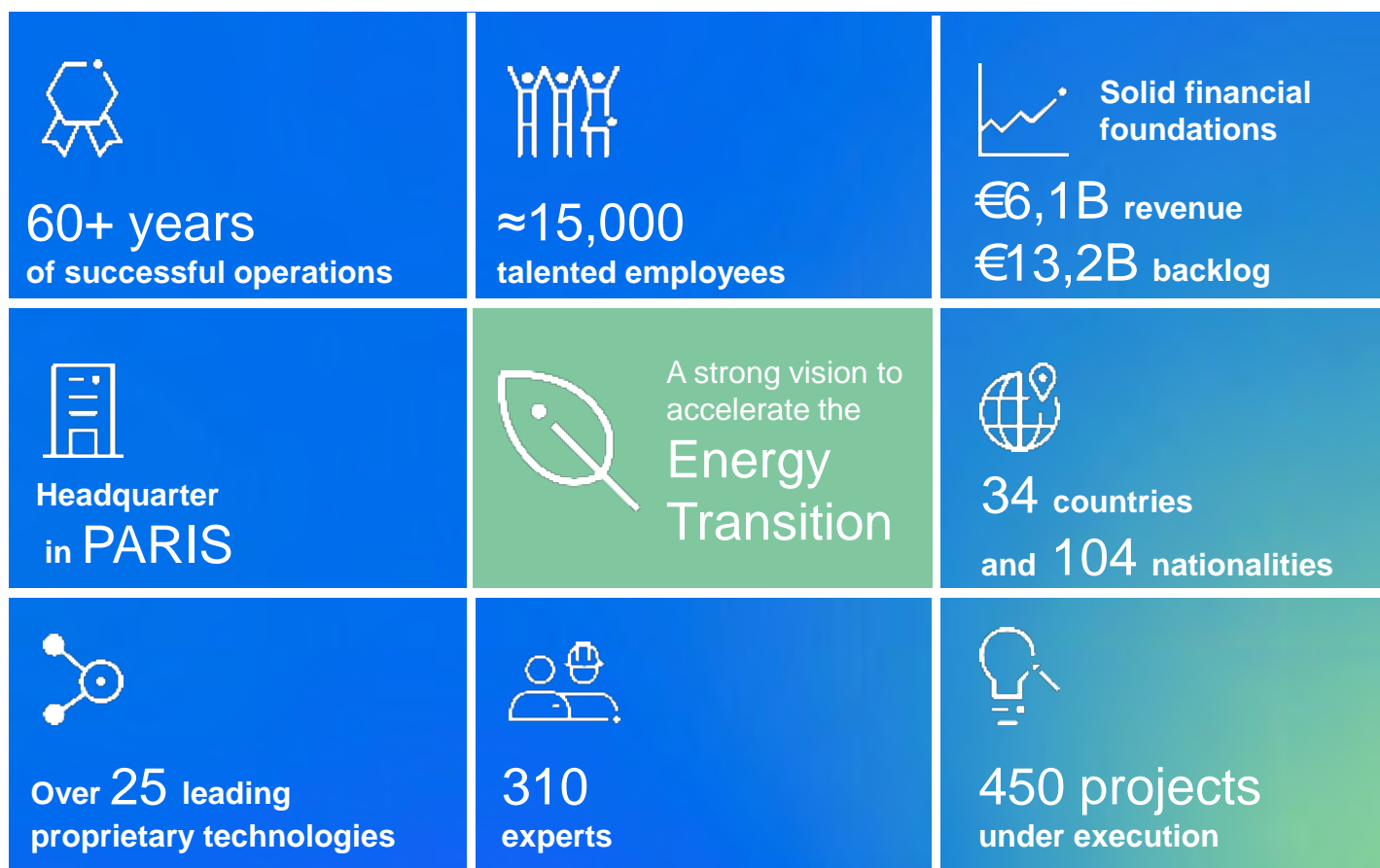
# Modelo de Negocio

## 2.1. Descripción del modelo de negocio

### 2.1.1. Clientes y campos de actividad

#### Technip Energies: acelerando la transición energética para un mañana mejor

El mundo se enfrenta a un desafío que está cobrando un impulso sin precedentes para conseguir la descarbonización del planeta: la Transición Energética. A través de nuestros esfuerzos de innovación, nuestras tecnologías y proyectos, creemos que podemos desempeñar un papel fundamental para acelerar este viaje hacia una sociedad con bajas emisiones de carbono.



Nuestra estrategia para ayudar a acelerar la Transición Energética se basa en 4 pilares principales: El primero, es el liderazgo en GNL como combustible clave de la transición, el segundo son todos los nuevos procesos de Química Sostenible basada en materias primas que no son de origen fósil, el tercer pilar, es el relativo a los procesos de Captura de CO2 para su estocaje o reutilización como materia prima y el cuarto son las soluciones energéticas libres de impacto en carbono, especialmente el Hidrógeno verde.

# Modelo de Negocio

## 2.1. Descripción del modelo de negocio

### 2.1.1. Clientes y campos de actividad

Technip Energies: acelerando la transición energética para un mañana mejor



#### LNG

##### Onshore and Offshore liquefaction

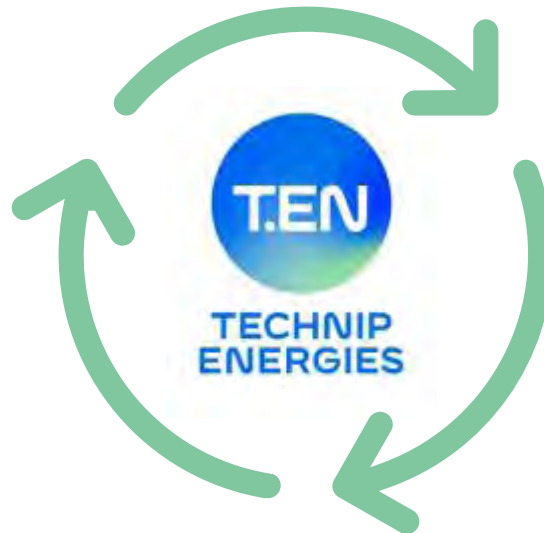
- Large and Mid-scale LNG
  - Modularization
  - Floating LNG



#### Sustainable chemistry

##### Biofuels, biochemicals, circular economy

- Biofuels
- Biochemicals
- Circular Economy



#### Carbon-free energy solutions

##### Green hydrogen, offshore wind, nuclear

- Green Hydrogen
- Project Management and Integration
- Others (Marine Energies, Nuclear, etc.)



#### Decarbonization

##### Energy efficiency, blue hydrogen, CCUS

- Energy Efficiency
- Blue Hydrogen
- Carbon Capture, Utilization and Sequestration
- Advisory Services

# Modelo de Negocio

## 2.1. Descripción del modelo de negocio

### 2.1.2. Servicios

Technip Iberia, S.A.U. realiza servicios de Ingeniería y soporte tecnológico, así como servicios de Asesoría y Consultoría especializados en los campos de actividad mencionados.

Los servicios de Technip Iberia, S.A.U. comprenden toda la gama, desde estudios básicos y de viabilidad, así como estudios especializados, proyectos de ejecución y Dirección y Supervisión de la construcción y puesta en marcha.

El alcance de los trabajos englobados en los servicios de Technip Iberia, S.A.U. va desde las modernizaciones y modificaciones de plantas e instalaciones ya existentes a las nuevas instalaciones (complejos industriales, nuevas unidades o plantas de producción).

La descripción genérica de los Servicios de Technip Iberia, S.A.U. es:



## Modelo de Negocio

### 2.1. Descripción del modelo de negocio

#### 2.1.3. Recursos Humanos

Technip Iberia, S.A.U. posee un equipo de profesionales propio adaptado a los proyectos y necesidades de la empresa, compuesto principalmente de ingenieros y especialistas (Ingenieros/as, Técnicos/as Especialistas y Proyectistas, etc.).

Asimismo, Technip Iberia, S.A.U. solicita de forma habitual la colaboración de otras empresas de ingeniería que aportan mediante su personal propio conocimientos técnicos especializados.

Además de sus propios efectivos, Technip Iberia, S.A.U. cuenta con toda la estructura del grupo Technip Energies poniendo a la disposición de sus clientes personal altamente especializado y con una amplia experiencia en cada sector.





# Modelo de Negocio

## 2.1. Descripción del modelo de negocio

### 2.1.4. Retención de personal

La actividad propia de la sociedad requiere de una gran aportación técnica por parte de la plantilla lo que hace que el porcentaje de licenciados e ingenieros técnicos respecto del total de personal sea elevado, en concreto, aproximadamente de un 85%.

Más allá de la formación técnica, las competencias necesarias para el desarrollo de los proyectos requieren un tiempo de especialización largo, dependiendo de la dimensión del proyecto. Por este motivo, una alta rotación comporta una pérdida de know-how que puede afectar a la gestión técnica de los proyectos. Technip Iberia, S.A.U. ha tomado medidas para minimizar la rotación de los últimos ejercicios, tanto de naturaleza económica como de beneficios sociales. Es preciso tener una visión global de los campos de actuación para evitar una alta rotación de personal: desde la flexibilidad y los planes de carrera hasta la compensación económica y las posibilidades de crecimiento profesional dentro del grupo Technip Energies.

Asimismo, una alta tasa de rotación puede comportar un incremento de los gastos de formación, así como riesgos en cuanto al cumplimiento de los requisitos de calidad y plazos de los diferentes proyectos.

Se ha informado a la matriz acerca de la necesidad de reforzar la política de gestión del talento, así como mejorar la retribución económica, todo ello con la finalidad de mantener el talento. Durante 2021, se ha producido una disminución de la tasa de rotación por causa de la crisis económica y la incertidumbre generada por la COVID-19. A pesar de los acontecimientos de 2020 y la consiguiente disminución de la rotación, es preciso que tengamos en cuenta que la tasa sigue siendo elevada y que puede incrementarse con la recuperación que se espera en 2021, por ello, es preciso seguir implementando aquellas medidas que ayuden a evitar que la tasa de rotación sea superior al 10%.

<b>Personal Technip Iberia, S.A.U.</b> Sin contar colaboradores/as externos/as	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Bajas Voluntarias	72	73	35	43
Plantilla media	624	607	584	583
<b>Rotación</b>	<b>11,54%</b>	<b>12,02%</b>	<b>5,99%</b>	<b>7,38%</b>

- El porcentaje de rotación ha sufrido un ligero aumento comparado con el de 2020, en concreto, del 1,39%. Nuestra valoración es que dicho incremento trae como causa la mejora de las expectativas de actividad en el sector de la ingeniería.
- Ahora bien, aunque la cifra de rotación no ha llegado a las cifras de ejercicios anteriores a la pandemia de COVID-19, hemos de mantenernos atentos por cuanto esperamos que siga repuntando durante 2022 para lo cual será preciso la adopción de medidas que mitiguen dicho incremento.

# Modelo de Negocio

## 2.1. Descripción del modelo de negocio

### 2.1.5. Entorno de la compañía

Actualmente la mayoría de las empresas nos encontramos en un mercado muy competitivo y en continua evolución, tanto en el ámbito europeo como mundial. Esto implica la evidente necesidad de continuar con la modernización y digitalización de procesos, el cambio de los sistemas de gestión y la integración de las personas en objetivos comunes.

La crisis causada por la pandemia del virus COVID-19, ha acelerado los cambios a nivel de Digitalización y Teletrabajo, habiéndose adaptado todos los sistemas de producción durante 2021 para seguir operando en nuestros proyectos de manera efectiva.

Con estas perspectivas Technip Iberia, S.A.U. es una empresa que tiene como objetivo el consolidar todos los cambios implementados este último año, contando con la profesionalidad y compromiso de nuestros trabajadores como elemento clave para seguir evolucionando y mejorando la eficacia de nuestra organización integrada en Technip Energies.

En este sentido hemos de garantizar la confianza de nuestros clientes apoyándonos en un Sistema de Gestión Integrado de Calidad, Seguridad y Salud y Medio Ambiente y en una implantación de procedimientos a todos los niveles de la empresa.

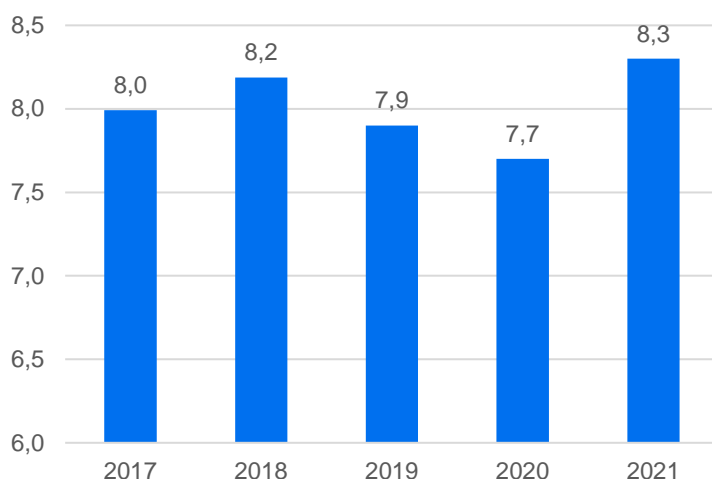
La dirección de Technip Iberia, S.A.U. asegura que se identifican las necesidades y expectativas de los clientes y las convierte en requisitos. Estos requisitos, reflejados en los contratos, se cumplen en su totalidad con el objetivo de alcanzar la satisfacción del cliente, incluyendo las disposiciones legales y reglamentarias.

Technip Iberia, S.A.U. considera la satisfacción de nuestros Clientes como una medida fundamental del funcionamiento de nuestra empresa.

Para poder seguir mejorando, es necesario conocer su opinión sobre los diferentes aspectos del servicio prestado y trabajar en aquellos aspectos que permitan a la compañía la mejora continua de la actividad.

En este sentido, la evolución de la satisfacción del cliente durante el 2021 ha sido de un 8.3 sobre 10, por encima del objetivo fijado para ese año (objetivo de 8 sobre 10).

#### Evolución de la Satisfacción del Cliente Technip Iberia, S.A.U.

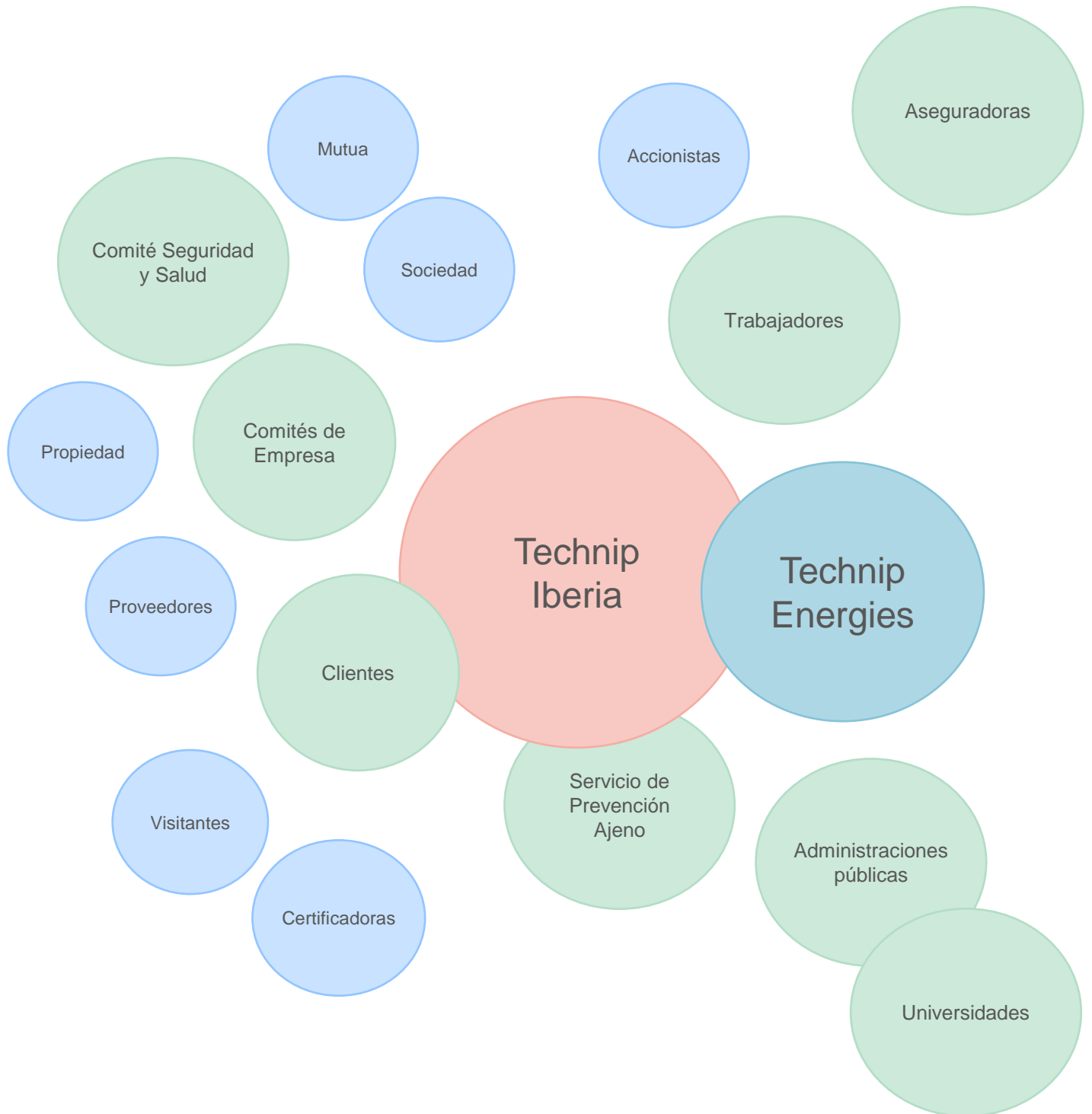


# Modelo de Negocio

## 2.1. Descripción del modelo de negocio

### 2.1.6. Grupos de interés

Technip Iberia, S.A.U. identifica las diferentes partes interesadas que pueden afectar o verse afectadas por la actividad de la organización y de los proyectos que llevamos a cabo. Los principales grupos de interés de la empresa son:



# Modelo de Negocio

## 2.1. Descripción del modelo de negocio

### 2.1.6. Grupos de interés

Technip Iberia, S.A.U. es consciente de que la capacidad para proporcionar los servicios de forma conforme depende, en cierta medida, de que se cumplan las necesidades y expectativas de las partes interesadas. Es por ello que, para cada parte interesada, se identifican sus necesidades así como las expectativas que tienen las partes interesadas en su relación con Technip Iberia, S.A.U.

Partes Interesadas	Necesidad de la parte interesada	Expectativa de la parte interesada
<b>Trabajadores de la empresa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima laboral adecuado</li> <li>• Salario acorde al mercado</li> <li>• Cumplimiento de requisitos legales y otros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento salarial</li> <li>• Formación continua</li> <li>• Plan de carrera</li> <li>• Plan de salud</li> </ul>
<b>Clientes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento del contrato</li> <li>• Responsabilidad Civil /aval</li> <li>• Cumplimiento de requisitos legales aplicables</li> <li>• Cumplimiento especificaciones y estándares de cliente</li> <li>• Precios de mercado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajar con calidad, seguridad y con respeto al medioambiente</li> <li>• Satisfacción elevada, eficiencia</li> </ul>
<b>Technip Energies Grupo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento del contrato</li> <li>• Cumplimiento de la ICPO</li> <li>• Cumplimiento de requisitos legales aplicables</li> <li>• Cumplimiento de estándares de grupo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponibilidad de recursos para proyectos intergrupo</li> <li>• Ser líderes en nuestro mercado</li> <li>• Eficiencia operacional</li> </ul>
<b>Proveedores, contratistas y subcontratistas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forma de pago según pactado</li> <li>• Cumplimiento de lo establecido en el contrato</li> <li>• Comunicación bilateral</li> <li>• Plazos factibles</li> <li>• Requisitos y requerimientos a cumplir</li> <li>• Documentación para CAE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones a largo plazo</li> <li>• Fidelización</li> </ul>
<b>Accionista TEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rentabilidad</li> <li>• Ingresos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crecimiento</li> <li>• Prestigio y reconocimiento de la empresa</li> </ul>

# Modelo de Negocio

## 2.2. Visión, misión, valores, políticas

### 2.2.1. Nuestra visión, propósito y compromisos

Como parte de Technip Energies, en Technip Iberia, S.A.U. compartimos la visión y misión a nivel de grupo y que está muy focalizada en ayudar a la aceleración de la Transición Energética para un mundo más sostenible. Ayudando con nuestros conocimientos y capacidades a romper las barreras tecnológicas para encontrar soluciones tecnológicas que ayuden a transformar el modelo energético actual.

#### Nuestra visión

**Acelerando la transición energética para un mañana mejor**

En Technip Energies, continuamos rompiendo fronteras para acelerar la transición energética para un mañana mejor. Creemos que, trabajando juntos, podemos cambiar las líneas y convertir la visión de nuestros clientes en una realidad sostenible. Lideramos el gas natural, una energía de transición crítica, y desarrollamos proyectos energéticos innovadores con hidrógeno, química sostenible, biocombustibles, gestión de CO2 y otras soluciones.

#### Nuestro compromiso

**Rompiendo fronteras para transformar el mundo de la energía**

Durante más de 60 años, hemos brindado soluciones innovadoras. Hoy, rompemos fronteras para transformar el mundo de la energía y acelerar la transición energética. Somos los que podemos hacerlo a través de nuestra capacidad única de entrega y nuestro impulso ilimitado para convertir la visión de nuestros clientes en una realidad sostenible.

#### Nuestra misión

**Diseñar y entregar soluciones energéticas de valor añadido**

Estamos hechos de pasión por la excelencia, compromiso con la seguridad y la calidad y una profunda integridad.

Diseñamos y entregamos soluciones energéticas de valor añadido.

Ofrecemos soluciones innovadoras de la A a la Z a través de tecnologías de vanguardia, diseño único, capacidades de ingeniería, experiencia en construcción y equipos.



**Acelerar el ritmo de la transición energética y convertir la visión de nuestros clientes en una realidad sostenible.**

# Modelo de Negocio

## 2.2. Visión, misión, valores, políticas

### 2.2.2. Nuestras creencias fundamentales

Nuestras cinco creencias fundamentales han sido la piedra angular de nuestro negocio durante muchos años y lo seguirán siendo. Guían nuestros comportamientos y son aquello en lo que nunca nos comprometemos, sin importar las circunstancias.

En todo lo que hacemos, siempre garantizamos:



**Seguridad** Nunca pondremos en riesgo nuestra salud, seguridad laboral y seguridad física



**Integridad** Nos regimos por los más altos principios éticos y morales



**Calidad** Ofrecemos la mayor calidad en todo lo que hacemos



**Respeto** Tratamos a la gente de manera honesta, justa y cortés



**Sostenibilidad** Actuamos responsablemente, teniendo siempre en cuenta el impacto que tenemos en el planeta, en la gente y en las comunidades en las que vivimos y trabajamos



# Modelo de Negocio

## 2.2. Visión, misión, valores, políticas

### 2.2.3. Políticas y Directrices

#### 2.2.3.1. Confidencialidad

Las actividades de Technip Iberia, S.A.U. deben realizarse guardando confidencialidad y secreto de forma a no perjudicar los intereses directos o indirectos de los clientes y/o de Technip Iberia, S.A.U.

#### 2.2.3.2. Política prevención de daños de efectos negativos, en las personas, en el entorno y consideración de fenómenos naturales y riesgos catastróficos

Technip Iberia, S.A.U. en su actividad debe aplicar una política encaminada a eliminar dentro de lo posible los riesgos y efectos negativos en las personas, el entorno y consideración de fenómenos naturales y riesgos catastróficos, siempre y cuando esté dentro de la responsabilidad y ámbito contractual de Technip Iberia, S.A.U. la consideración de estos aspectos.

#### 2.2.3.3. Política y directrices de compras

La Política de Compras/Propuesta de Proveedores y Contratistas ha de estar encaminada a garantizar fiabilidad y calidad y cumplimiento de los compromisos contractuales por parte de los proveedores / contratistas. Por tanto, se deberá:

- Proponer proveedores/contratistas fiables, profesionales, competitivos y con capacidad para los diferentes suministros/trabajos.
- Establecer contratos/pedidos que garanticen los compromisos y objetivos requeridos.
- Esto exige conocer bien a los proveedores/contratistas, para lo cual es necesario utilizar los datos, informaciones y procedimientos de compras, adaptados a cada proyecto.

#### 2.2.3.4. Evitación de conflicto de intereses

En el desarrollo de las actividades de Technip Iberia, S.A.U. los únicos intereses que deben buscarse son los de los clientes y los propios de Technip Iberia, S.A.U. compatibles con el marco legal aplicable y el respeto a los derechos legítimos de los diferentes participantes.

En ningún caso los intereses de proveedores, contratistas, empleados o terceras partes podrán ponerse por delante de los de los Clientes y Technip Iberia, S.A.U.

Por tanto, en general deberá extremarse la precaución para evitar conflicto de intereses y, en particular, recibir regalos, comidas, atenciones, favores, etc. que por su naturaleza, valor o frecuencia puedan suponer un conflicto de interés.

## Modelo de Negocio

### 2.2. Visión, misión, valores, políticas

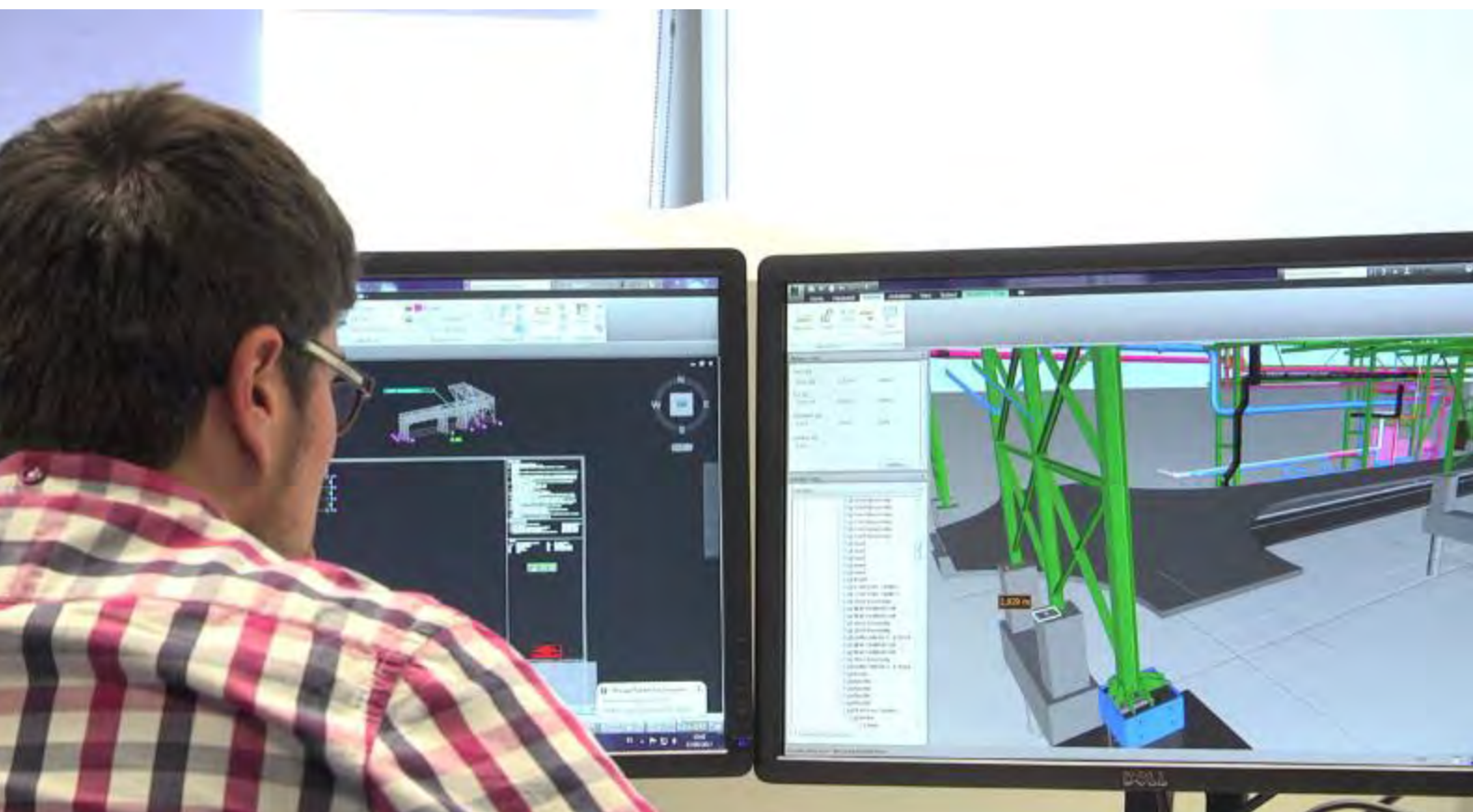
#### 2.2.3. Políticas y Directrices

##### 2.2.3.5. Delimitación del ámbito de actuación

Technip Iberia, S.A.U. realiza servicios y trabajos de Ingeniería y Construcción. Estas actividades conllevan a menudo interactuar con Factorías y Unidades de producción. La actuación de Technip Iberia, S.A.U. en estos casos debe delimitarse, ya que Technip Iberia, S.A.U. no realiza ni puede realizar trabajos o servicios relativos a mantenimiento o producción.

##### 2.2.3.6 Compromiso de calidad, seguridad y salud y medioambiente de Technip Iberia, S.A.U.

Technip Iberia, S.A.U. se compromete a la prestación de servicios a nuestros clientes y la realización de sus actividades, sin comprometer la seguridad, salud, medioambiente, calidad, dentro de la optimización de los costos, planificación y satisfacción del cliente, de acuerdo con los compromisos contractuales y todo ello dentro del respeto de la normativa, leyes y otros requisitos aplicables.



# Modelo de Negocio

## 2.2. Visión, misión, valores, políticas

### 2.2.4. Sistema Integrado de Gestión

Technip Iberia, S.A.U. cuenta desde hace años con un sistema integrado de gestión de calidad, medio ambiente, seguridad y salud (SIG), certificado según los requisitos de las normas ISO 9001:2015 e ISO 14001:2015 y ISO 45001:2018 que es auditado externamente todos los años.

El alcance de los sistemas de gestión certificados es:

“Servicios de ingeniería, para las industrias de procesos y fabricación, en general, así como edificación y arquitectura, comprendiendo las siguientes actividades:

- Estudios, asesorías y asistencias técnicas.
- Ingeniería básica y de detalle.
- Proyectos administrativos y de seguridad industrial y medio ambiente.
- Servicios de asistencia en compras, contratación y aprovisionamientos.
- Dirección, supervisión de construcción, apoyo y asistencia a la puesta en marcha”.



**COMPROMISO DE CALIDAD, SEGURIDAD, SALUD Y MEDIOAMBIENTE DE TECHNIP IBERIA**

«Technip Iberia, S.A.U., compañía de ingeniería, se compromete a la prestación de servicios a nuestros clientes y la realización de sus actividades, sin comprometer la seguridad, la calidad y el medioambiente, así como la salud de las personas promoviendo su bienestar y dentro de la optimización de los costos, planificación y satisfacción del cliente, de acuerdo con los compromisos contractuales y todo ello dentro del respeto de la normativa, leyes aplicables y otros requisitos que la organización suscriba.»

Technip Iberia suscribe los principios de mejora continua y de desarrollo sostenible en su esfuerzo por conocer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras.

La empresa integra las obligaciones y requisitos de Calidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente, en todas las actividades, procesos y operaciones, contando con el compromiso y responsabilidad de todas las personas que forman parte de Technip Iberia. Para ello, la Dirección de Technip Iberia se compromete a mantener y mejorar el Sistema Integrado de Gestión, la organización y recursos para alcanzar estos objetivos y promover la formación e información, así como la comunicación y participación de todo el personal, a todos los niveles y con todas las partes interesadas.

La Dirección de Technip Iberia se compromete a proteger al personal, clientes, contratistas, visitantes y las comunidades donde actuamos, mediante:

- Eliminación y minimización de riesgos para la seguridad y salud
- Esforzándonos por conseguir lugares de trabajo con “cero accidentes”
- Realización de los procesos siguiendo el principio de “do it right the first time”
- Buscando el desempeño como empresa saludable,
- La promoción de hábitos de vida saludable y bienestar de las personas
- Minimización del impacto ambiental de nuestras actividades, protección del medioambiente y prevención de la contaminación.
- Optimización de los sistemas y los procesos de calidad, seguridad, salud y medioambiente.



Angel Alejandro  
Director General Technip Iberia  
Febrero 2021

**La alta dirección de Technip Iberia, S.A.U. lidera el mantenimiento de este sistema y por ello revisa y reafirma de forma anual su compromiso con la calidad, la seguridad y salud de las personas y con el medioambiente**

## Modelo de Negocio

### 2.2. Visión, misión, valores, políticas

#### 2.2.5. Estrategia y prioridades de Technip Iberia, S.A.U.

La estrategia general de Technip Iberia, S.A.U., en línea con las prioridades de Technip Energies, está focalizada en el acompañamiento a nuestros clientes en acelerar la transición energética en el sector de la industria de proceso y de la energía.

La apuesta en nuevas tecnologías emergentes en procesos de biocombustibles, química sostenible, descarbonización, hidrogeno verde y circularidad, es también un elemento clave estratégico para Technip Iberia, S.A.U. y para todo el grupo Technip Energies.

El desarrollo en los aspectos relativos a la digitalización también son prioritarios, tanto en las áreas relativas a la ejecución de proyectos, con desarrollos de plataformas data centric para la ejecución de los mismos, como en los flujos organizativos transversales de la compañía.

El posicionamiento geográfico a nivel de ejecución de los proyectos está también en el centro de la estrategia, y focalizado en dos grandes ámbitos de aplicación:

- El primero en España mediante una implantación geográfica de proximidad a nuestros clientes tradicionales y con una estrategia de early engagement desde las fases muy iniciales de sus proyectos.
- El segundo a nivel internacional colaborando en proyectos conjuntamente con otras oficinas del grupo Technip Energies o directamente en proyectos con clientes internacionales, principalmente en Europa.

En base a esta estrategia, las prioridades y aspectos claves para Technip Iberia, S.A.U. son:

- Integración y trabajo conjunto con otros centros de Technip Energies.
- Ejecución excelente de Proyectos.
- Liderazgo en tecnologías conjuntamente con Technip Energies.
- Competitividad y rentabilidad.
- Selectividad en las ofertas y proyectos.
- Compromiso con nuestros clientes desde fases muy iniciales de los proyectos, mediante servicios de Ingeniería Básica y FEED's.
- Digitalización de los procesos productivos y de organización general de la empresa.

# Modelo de Negocio

## 2.2. Visión, misión, valores, políticas

### 2.2.5. Estrategia y prioridades de Technip Iberia, S.A.U.

## Prioridades estratégicas



### Aceleración de la Transición Energética

- Ser la referencia mundial en los proyectos de transición energética
- Consolidar nuestro liderazgo en GNL
- Acelerar nuestro desarrollo en Química Sostenible, Descarbonización y soluciones energéticas sin carbono
- Explorar nuevas tecnologías para ampliar nuestra experiencia y conocimientos
- Optimizar el diseño de nuestras plantas para maximizar la eficiencia energética y reducir la huella de carbono



### Excelencia en la ejecución de los proyectos

- Enfoque selectivo de los proyectos
- Equilibrar nuestro portfolio (mercados, tipo y tamaño de los proyectos, clientes y zonas geográficas)
- Reforzar las relaciones con todas las partes interesadas para ofrecer una ejecución de proyectos adecuada
- Dirigirnos a los *prospects* en los que tenemos capacidades tecnológicas probadas y presencia local
- Fomentar el modelo de entrega de proyectos multicéntricos para optimizar y asegurar la ejecución de los mismos



### Liderazgo en Tecnologías y Digitalización

- Mayor liderazgo en tecnología y soluciones innovadoras
- Aprovechar nuestras capacidades digitales para ofrecer un alto nivel de calidad de ejecución
- Desarrollar nuevos servicios para mejorar la planificación de los proyectos y reducir los costes
- Ampliar las tecnologías para adaptarlas a las necesidades de los clientes optimizando la seguridad, la rentabilidad, la fiabilidad y la reducción de las emisiones



# Modelo de Negocio

## 2.3. Presencia geográfica



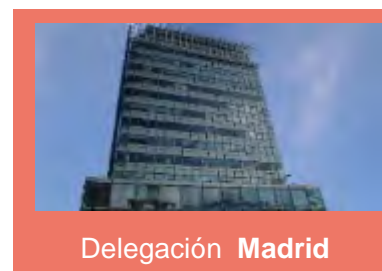
Technip Iberia, S.A.U., con el objetivo de estar lo más próximo posible a los clientes, dispone de oficinas en las siguientes ciudades españolas:



WTC Almeda Park Edificio 8,  
4ª Planta  
08940 Cornellá de Llobregat  
Barcelona · España  
T. +34 93 413 98 00



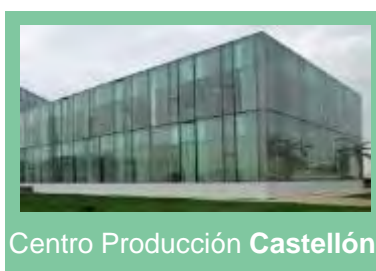
Beethoven, 4  
43007 Tarragona · España  
T. +34 977 19 16 50



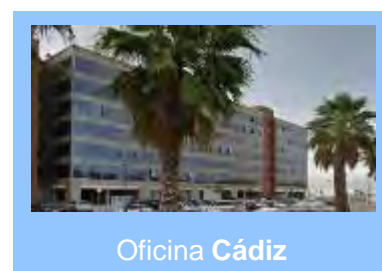
Retama, 7 4ª Planta  
Edificio Indocentro  
28045 Madrid · España  
T. +34 91 196 21 24



Galileo Galilei, 2 1ª Planta  
Edificio Work Center  
P.I. de la Grela  
15008 A Coruña · España  
T. +34 981 11 10 00



BP OIL  
P.I. El Serrallo, s/n  
12800 El Grao de Castellón  
Castellón · España



Parque Empresarial Las  
Marismas de Palmones  
Edificio Arttysur - Oficina 2  
11379 Los Barrios · Cádiz  
España



Puerto, 8 - 3ª Planta -  
Oficina nº3  
Coworking Huelva  
21003 Huelva · España



## Modelo de Negocio

### 2.4. Estrategia de Technip Iberia, S.A.U. y objetivos

#### 2.4.1. Tendencias generales del 2021

En el ámbito de actuación de Technip Iberia, S.A.U. son especialmente importantes los siguientes aspectos:

- Iniciativas en Transición Energética a nivel gubernamental a nivel mundial, europeo y nacional.
- Compromisos de los clientes tradicionales del Oil & Gas en la transición energética y en la reducción de emisiones de CO<sub>2</sub>.
- Procesos de relocalización de instalaciones industriales (Química, petroquímica, Farmacia,...) en Europa.
- La normativa de seguridad y medioambiental que afecta a los sectores clave.

En el año 2021 la actividad productiva de nuestro sector se ha visto impactado por el COVID-19, habiéndose producido una reducción de las inversiones especialmente durante el primer semestre del año. Adicionalmente el precio del petróleo ha fluctuado significativamente estabilizándose en un margen entre 50 y 60 US \$ el barril, aproximadamente.

La inversión de la industria tradicional del refino y química/petroquímica en España se ha estancado, realizándose estudios conceptuales futuros proyectos relacionados con aspectos de transición energética. La inversión en la industria del gas a nivel internacional sí que ha mantenido una alta actividad.

Todo ello dentro de un entorno altamente competitivo donde la oferta supera la demanda y se practica precios bajos.

## Modelo de Negocio

### 2.4. Estrategia de Technip Iberia, S.A.U. y objetivos

#### 2.4.2. Desarrollo de proyectos internacionales

La participación de la sociedad en el desarrollo de proyectos internacionales tiene carácter estratégico por cuanto supone el acceso al mercado de ingeniería global, en la mayoría de casos en colaboración con otras sociedades del grupo Technip Energies.

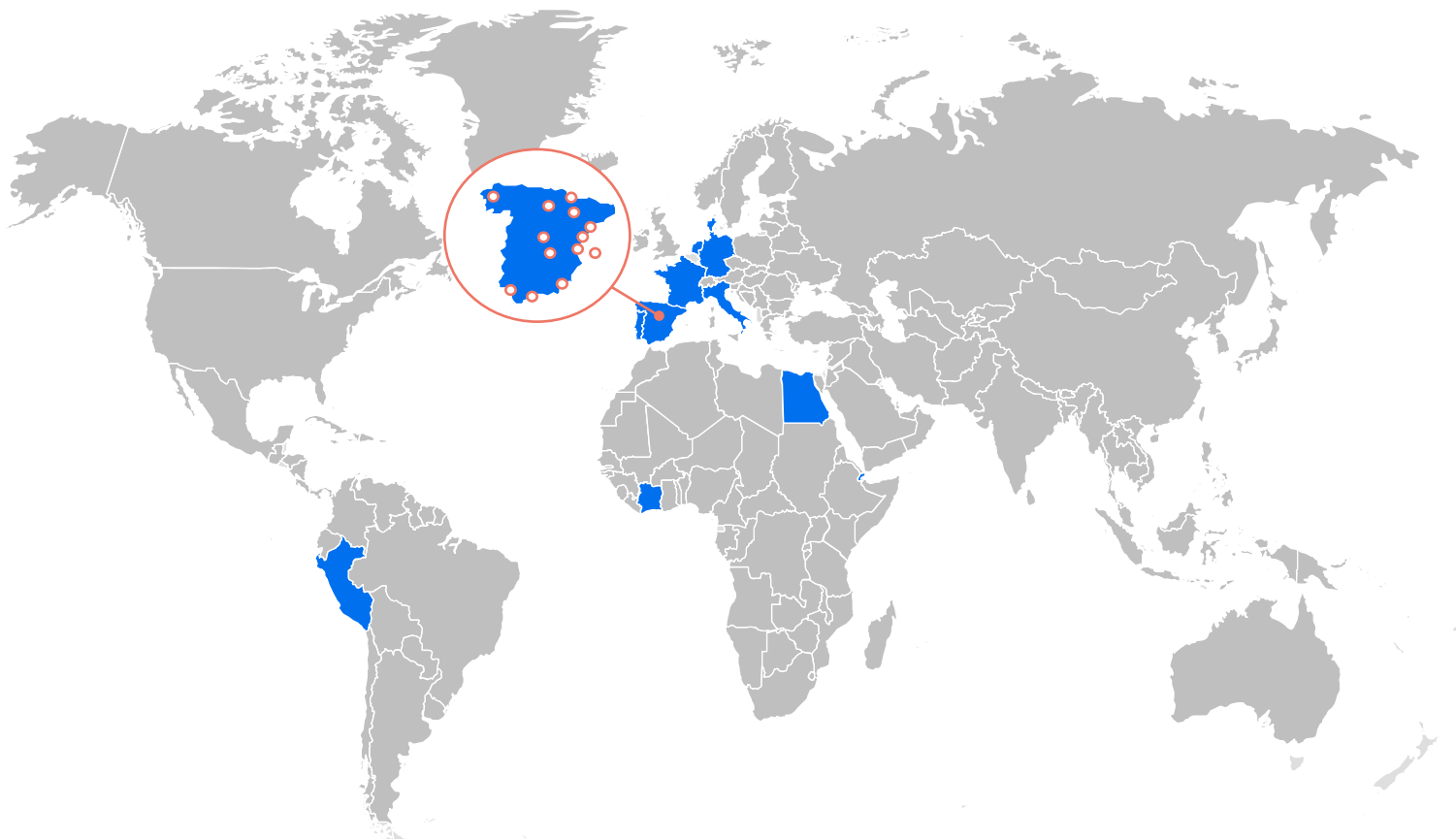
Desde el punto de vista comercial, Technip Iberia, S.A.U. trabaja de forma coordinada con los country managers de cada uno de los países con la finalidad de generar sinergias en los planes de ejecución de cada uno de los proyectos. El Departamento comercial del grupo Technip Energies, denominado Win it (ganémoslo) gestiona de forma transversal las oportunidades de negocio por área geográfica.

De forma habitual profesionales de la sociedad participa en proyectos desarrollados en otros centros del grupo Technip Energies, lo que facilita su integración en procedimientos gestión de proyectos globales, así como una mayor asunción de responsabilidades, lo que redundará en una mejora del know-how de la sociedad.

El porcentaje de participación en proyectos internacionales se ha incrementado de forma paulatina durante los últimos ejercicios, superando el 50% en este 2021.

En paralelo, se realizan acciones coordinadas en los ámbitos comercial y de ejecución de proyectos que facilitan la participación de Technip Iberia, S.A.U. en las operaciones del grupo Technip Energies.

El mapa geográfico con la ubicación de los proyectos más importantes, tanto nacionales como internacionales desarrollados durante 2021, sería la siguiente:



## Modelo de Negocio

### 2.4. Estrategia de Technip Iberia, S.A.U. y objetivos

#### 2.4.3. La gestión de la Calidad en los Proyectos

La misión principal del Departamento de Calidad es:

- Proporcionar la confianza adecuada a la Dirección de Technip Iberia, S.A.U. y de los clientes de que el diseño, equipos, materiales comprados e instalados en la planta satisfacen los requisitos de calidad del proyecto.
- Planificar la organización, herramientas y procedimientos de proyecto para las actividades a realizar tanto durante la fase de diseño como la ejecución de la obra y hasta la puesta en marcha de las instalaciones.
- Garantizar procesos de trabajo uniformes y constantes entre los diferentes centros de operaciones para la ejecución de los proyectos durante cualquiera de sus fases.
- Identificar los requisitos de calidad a solicitar a cualquier otra organización, por ejemplo, proveedores y subcontratistas que trabajan para el proyecto.
- Organizar auditorías de calidad de los proyectos para asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad.
- Mejora de la alineación de Procesos y Métodos en todas las operaciones de Technip Iberia, S.A.U.
- Análisis de estadísticas e indicadores, y propuesta de recomendaciones de mejora.

El sistema de gestión de calidad (SGC) de Technip Iberia, S.A.U. es un sistema que organiza, estandariza, optimiza e integra los diferentes procesos internos de los distintos Centros Operativos para lograr efectividad y eficiencia del desempeño. El SGC al medir y monitorear nuestro desempeño y la tasa de Satisfacción del Cliente mediante el registro incluso de los requisitos que no se han cumplido (No Conformidades, Alertas y Lecciones Aprendidas), permite mejorar nuestros Procesos y desarrollar la Ejecución del Proyecto cumpliendo con los requisitos del cliente interno y externo.

Technip Iberia, S.A.U. adapta sus propios sistemas de gestión de calidad a los requisitos específicos del proyecto. Estos requisitos se definen en:

- Contrato con el Cliente.
- Leyes locales y regulaciones aplicables.
- Especificaciones técnicas y requisitos de Cliente y Propietarios de Procesos.
- Procedimientos de Technip Iberia, S.A.U. y Procedimientos del grupo Technip Energies.
- Plan de calidad del proyecto y Procedimientos específicos del proyecto.

## Modelo de Negocio

### 2.4. Estrategia de Technip Iberia, S.A.U. y objetivos

#### 2.4.3. La gestión de la Calidad en los Proyectos

El sistema de gestión de calidad de Technip Iberia, S.A.U. está basado en el Sistema de Gestión Global de Procesos de Negocio (GBPMS). El GBPMS es la fuente única de todos los procesos y procedimientos generales de Technip Energies. Aporta muchos beneficios específicos que incluyen:

- Un enfoque coherente de cómo trabajamos.
- Procesos que reflejan nuestro conocimiento colectivo y nuestras mejores prácticas.
- Procesos, propietarios y roles definidos y estandarizados.
- Visibilidad de los requisitos del sistema de gestión de la industria y su relación con nuestros procesos.
- Un mecanismo para apoyar la mejora continua.

El objetivo principal del Global BPMS es ayudarnos a trabajar de manera más eficiente.



## Modelo de Negocio

### 2.4. Estrategia de Technip Iberia, S.A.U. y objetivos

#### 2.4.4. Resultados del 2021

El año 2021 ha sido un año complejo, por la situación de pandemia mundial, y en el que Technip Iberia, S.A.U. ha podido obtener unos resultados muy positivos, superando el millón cien mil de horas en producción, y superando significativamente esta misma cifra en lo que hace referencia a ventas, consolidando una tendencia en su capacidad de producción en un año de entorno incierto.

Como se detalla a continuación, la ejecución de los proyectos progresó significativamente. También lo hicieron las obras, donde hubo una intensa actividad que ha permitido terminar con éxito algunos proyectos, así como alcanzar avances muy notables en los proyectos en curso. A nivel estratégico representó un 63% en proyectos nacionales y un 37% en internacionales. En España, se trabajó en la ejecución de 107 proyectos, además de colaborar con nuestros clientes a través de acuerdos marco y contratos de asistencias técnicas. A nivel de operaciones internacionales, se trabajó en un total de 62 proyectos medianos y grandes, y asistencias técnicas al grupo Technip Energies.

Technip Iberia, S.A.U. ha llevado a cabo su actividad para empresas tanto nacionales como internacionales de Alemania, Costa de Marfil, Dinamarca, Francia, UK, Italia, Holanda, Portugal, Turquía y USA.

El conjunto de los procedimientos y sistemas se enriqueció y fortaleció con el uso de BPMS e iLearn, para procedimientos y formación, respectivamente. Así como en digitalización donde los programas ZIP y HARMONY han permitido un desarrollo de nuestros sistemas de gestión.

El sistema de Seguridad y Salud se mantuvo robusto, aunque se produjeron algunos accidentes e incidentes en obras, oficinas e in itinere que demuestran la necesidad de seguir manteniendo la vigilancia permanente.

Todos estos éxitos -entre otros- fueron posibles gracias a la profesionalidad, entusiasmo y compromiso de todo el equipo de Technip Iberia, S.A.U. conjuntamente con nuestros clientes, y colaboradores dentro del marco de los proyectos y empresa.

En el año 2021 se han conseguido gran parte de objetivos y retos planteados, destacándose los siguientes:

- Ventas: se ha superado al presupuesto mediante contratos nacionales e internacionales y con Technip Energies.
- Producción: se han superado el objetivo con colaboraciones con diferentes centros de Technip Energies.
- El margen bruto de explotación está en línea con el presupuesto.
- Plantilla: se ha aumentado la plantilla de personal en general y de contratos fijos, manteniendo los porcentajes que aseguran el progreso en igualdad de género.
- A nivel de los procesos productivos, se ha seguido el desarrollo e implementación del sistema Digital "Data Centric", permitiendo una gestión optimizada y robusta de los datos.
- En calidad y seguridad se han cumplido la mayoría de los objetivos de los planes anuales.

## Modelo de Negocio

### 2.4. Estrategia de Technip Iberia, S.A.U. y objetivos

#### 2.4.4. Resultados del 2021

Tamaño de la compañía	Technip Iberia, S.A.U.			
	2021	2020	Diferencia	
Activos (€MM)	29,47	28,71	0.76	2.6%
Fondos propios (€MM)	7,92	5.51	2,41	43.7%
Deuda ajena (€MM)	21,54	23,2	-1.66	-7.2%
Ventas (€MM)	55,69	46,10	9,59	20,8%
Importe neto cifra de negocios				
Compras (€MM)	12,34	7,04	5,3	75.3%
Aprovisionamientos				
Resultados (€MM)	2,53	-0,35	2,88	822,9%
Antes de impuestos				
Clientes (€MM)	22,1	20,21	1,89	9,4%
Proveedores (€MM)	12,8	17.12	-4.32	-25,2%
Empleados Payroll (promedio)	582	584	-2	0,34%
Empleados externos (promedio)	159	94	65	69,15%



# Modelo de Negocio

## 2.5. Factores y tendencias que afectan a la evolución futura

Este año 2021 ha sido un año clave con la creación del grupo Technip Energies el 16 de febrero de 2021, como resultado del plan para el Split de TechnipFMC en dos compañías independientes líderes en la industria: Technip Energies (en el sector del Onshore y del Offshore) y TechnipFMC (en el sector del Surface y del Subsea).

Technip Energies, centrado en el sector del Onshore y Offshore, y del que Technip Iberia, S.A.U. formamos parte, está en una posición única para capturar oportunidades en los sectores de la Transición Energética especialmente en el Gas natural licuado (GNL), Química Sostenible, Biocombustibles, Captura de CO2 y energías libres de carbono como el Hidrógeno Verde. La nueva compañía ha adoptado un foco tecnológico muy marcado con una división de Process Technologies de más de 1.000 profesionales en este ámbito.

Después de un año de existencia, el posicionamiento en el mercado de Technip Energies es muy sólido y es un actor clave para los proyectos de Transición Energética a nivel global.

La estrategia de Technip Iberia, S.A.U. está completamente alineada con la del grupo Technip Energies y , para el año 2022 se han fijado objetivos y presupuestos cuyos principales aspectos se resumen a continuación:

- Coordinación y plena integración y colaboración con Technip Energies.
- Diferenciación por tecnologías y especialmente en las relativas a la Transición Energética.
- Ventas, para asegurar la carga de trabajo y rentabilidad.
- Excelencia operativa en ejecución de proyectos.
- Competitividad en factores diferenciales y costes para las condiciones del mercado.
- Consolidación de la presencia y proximidad a los grandes clientes en España.
- Posicionamiento estratégico en el mercado europeo.
- Progreso en digitalización de las operaciones y funcionamiento general.
- Plan de consolidación en las áreas de calidad, seguridad y salud y medioambiente.

En los próximos años no podemos anticipar cómo evolucionarán la economía y aspectos geoestratégicos, políticos y sociales que están en la base de las inversiones en los sectores donde trabajamos. El análisis prospectivo del futuro sugiere el planteamiento de una serie de escenarios posibles con una estrategia de base en la Transición Energética y totalmente alineada con Technip Energies.



## Modelo de Negocio

### 2.5. Factores y tendencias que afectan a la evolución futura

Con todo ello, hay una serie de tendencias y retos generales que podemos anticipar y están en la base de la estrategia de Technip Iberia, S.A.U., que son los siguientes (contando con un escenario de base dentro de las evoluciones normales de la sociedad y economía general, sin escenarios extremos que no se consideran):

- Aumento de la necesidad de energía para abastecer una población creciente y con mayores demandas de consumo, confort y movilidad.
- Transición del modelo energético.
- Evolución hacia un sistema más sostenible, con obtención de productos a partir de fuentes renovables (química verde, biocombustibles, biopolímeros, circularidad, etc.).
- Cambios en las exigencias legales, de seguridad y medioambiente.
- Aumento de la demanda de productos químicos y petroquímicos, acorde con el crecimiento económico.
- Aumento de las necesidades y diversificación en las ciencias de la vida, especialmente en alimentación y farmacia.
- Digitalización progresiva en todas las áreas de la sociedad.

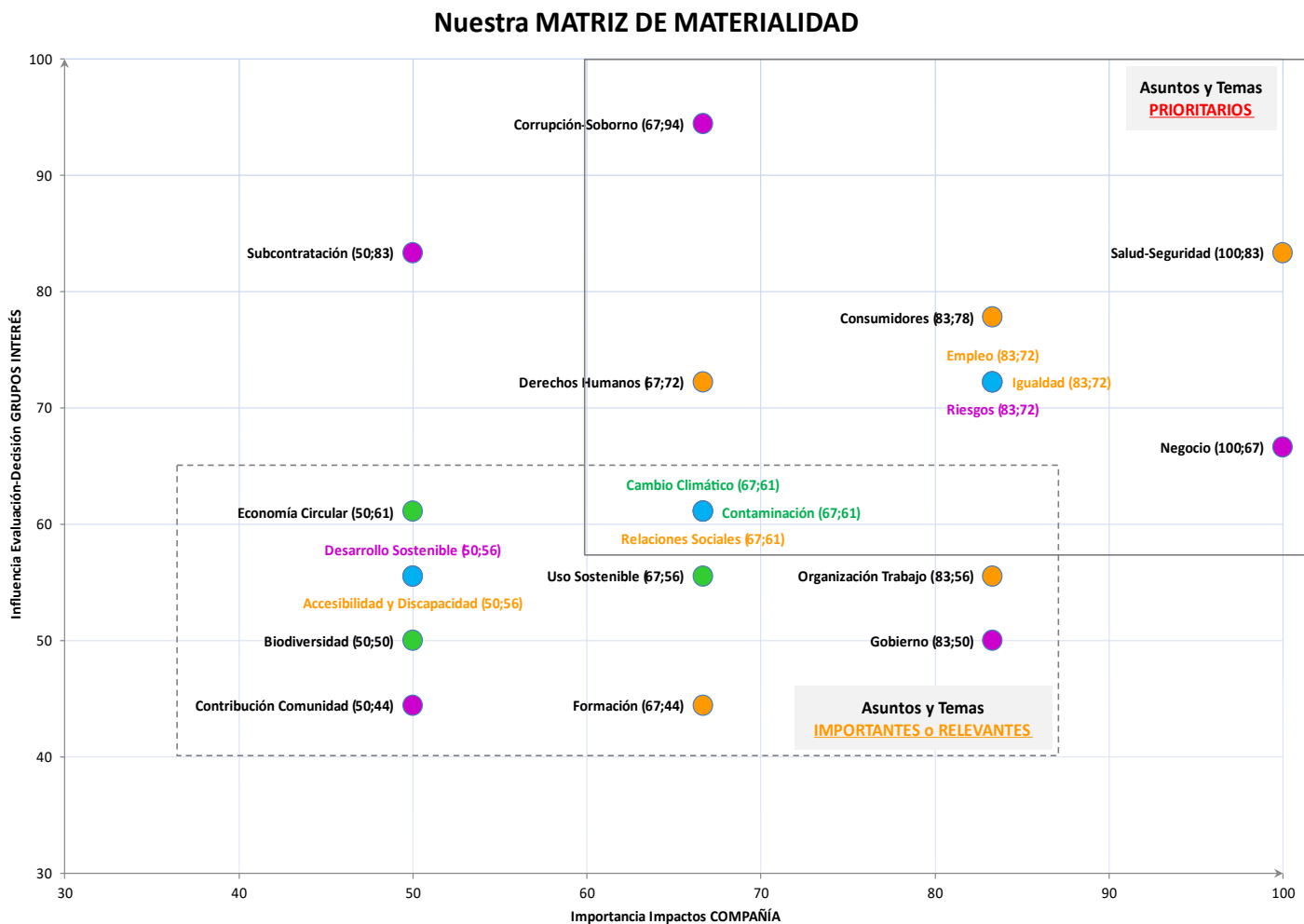
Para hacer frente a todo ello, las prioridades y objetivos estratégicos para los 3 a 5 próximos años son básicamente:

- Integración total en Technip Energies para asegurar la máxima coordinación y colaboración.
- Posicionamiento tecnológico en los nuevos procesos de transición energética.
- Seguimiento y colaboración con los clientes y sectores principales para anticipar las necesidades.
- Proximidad a los clientes principales y grandes complejos de producción.
- Digitalización de los servicios ofrecidos y progresiva para aumentar la eficacia de nuestras operaciones.
- Agilidad, adaptación al cambio, eficiencia y competitividad en los servicios ofrecidos.

# Modelo de Negocio

## 2.6. Análisis de materialidad

El resultado del análisis de los asuntos relevantes identificados en 2021 se representa en la siguiente matriz de materialidad:



Dentro de este proceso, los aspectos materiales han sido priorizados en dos vertientes: Compañía y Grupos de Interés. Para ello, se ha contado con la valoración de diferentes perfiles profesionales que cubren la Dirección de la Sociedad en la vertiente Compañía, y en el caso de los Grupos de Interés hemos priorizado en las áreas de clientes, proveedores y personal, habiendo obtenido una encuesta de profesionales de Technip Iberia que ostentan un cargo en el que se relacionan con dichos grupos de interés.

# Modelo de Negocio

## 2.6. Análisis de materialidad

A nivel de gobernanza de compañía y en relación con la estrategia de Technip Energies consideramos que los aspectos que requieren un especial nivel de atención son los siguientes:

### Participación activa en impulsar la Transición Energética en nuestro sector

- El desarrollo de nuevas tecnologías que ayuden a la aceleración de la Transición Energética no eléctrica constituyen, en el sector de la energía y de la industria de proceso, un eje estratégico de Technip Iberia.
- Se ha potenciado nuestra área de tecnologías y se está integrado con las distintas “Product line” a nivel de grupo para ofrecer a nuestros clientes habituales el portafolio de nuevas tecnologías que a nivel de Technip Energies se están licenciando.
- Posicionamiento estratégico sobre los proyectos de Hidrógeno Verde, dentro del marco del acuerdo tecnológico que Technip Energies ha firmado con el fabricante de electrolizadores McPhy.
- Acompañar a nuestros clientes en el desarrollo de estudios conceptuales para analizar la viabilidad de futuros proyectos relacionados con Química Sostenible.
- Integración en organismos y asociaciones, a nivel de España, que promuevan tecnologías en relación con la Transición Energética y la descarbonización.

### Excelencia en la ejecución de los Proyectos

- Reforzar las relaciones con todas las partes interesadas para ofrecer una ejecución de proyectos adecuada a las necesidades del Cliente.
- Ser una referencia en el mercado nacional e internacional en cuanto a la integración de la metodología de digitalización en la ejecución de proyectos.
- Fomentar el modelo de entrega de proyectos multicéntricos para optimizar y asegurar la ejecución de los mismos.
- Cumplir con los compromisos contractuales y los criterios de calidad en el desarrollo de los proyectos, todo ello con el objetivo de lograr una plena satisfacción por parte del cliente.
- En paralelo es también un objetivo clave asegurar el cumplimiento de los plazos contractuales, optimizando los plazos globales y los costes de los proyectos

# Modelo de Negocio

## 2.6. Análisis de materialidad

### Desarrollo del mercado internacional

- Implementación del plan de negocio para el mercado europeo en colaboración con las filiales locales del grupo Technip Energies.
- Integración con otros centros de Technip Energies en la ejecución multicentro dentro de grandes proyectos liderados por los “main operating center” del grupo.
- Incrementar el conocimiento de requerimientos locales de cada país, derivado de la participación en proyectos internacionales, para incorporarlo en futuras ofertas / proyectos.

### Desarrollo de personal

- Desarrollar el conocimiento y habilidades de los/as empleados de Technip Iberia, S.A.U., tanto a nivel técnico, como en las nuevas herramientas de digitalización en fase de implementación.
- Potenciar la capacitación de los/as empleados de Technip Iberia, S.A.U. promoviendo la competitividad de la empresa a través de la intensificación de las actividades formativas en el plan de formación anual.
- Implementar herramientas de desarrollo de personas como: Career Path general, Planes de carrera específicos para ciertas posiciones, fomentar los cambios entre diferentes departamentos así como la movilidad dentro de las diferentes filiales, todo ello con el fin de potenciar el crecimiento y la aportación de valor por parte de las personas que trabajan en Technip Iberia, S.A.U.
- Ayudar a la conciliación laboral/personal con la implementación de un acuerdo de teletrabajo post-COVID-19.

# Modelo de Negocio

## 2.6. Análisis de materialidad

### Seguridad

- A nivel de COVID-19 mantener operativas todas las medidas y procedimientos de prevención y protección que garanticen la seguridad de las personas de Technip Iberia protegiendo del contagio en las instalaciones de Technip Iberia.
- Mantener el Plan de Continuidad que se ido implementado durante 2020, adaptándolo de forma suficientemente flexible para poder hacer frente a las diversas circunstancias de la pandemia, asegurando la protección de las personas, así como la continuidad de las operaciones y del servicio a nuestros clientes.
- Adopción de todas aquellas medidas que promuevan la eliminación del riesgo de que se puedan producir accidentes en el desarrollo de nuestras actividades.
- Formación a las personas que integran la compañía acerca de la necesidad de seguir estándares de seguridad altos.
- Facilitar los medios y recursos necesarios para la prevención y protección del personal y de las actividades bajo nuestra responsabilidad.
- Los demás asuntos prioritarios e importantes y relevantes se desarrollan al largo del Estado de Información No Financiera.

Los demás asuntos prioritarios e importantes y relevantes se desarrollan al largo del Estado de Información No Financiera.

# Modelo de Negocio

## 2.7. Principales riesgos

Las declaraciones prospectivas implican riesgos, incertidumbres y suposiciones importantes que podrían causar que los resultados reales difieran materialmente de nuestra experiencia histórica y nuestras expectativas o proyecciones actuales, incluidos los siguientes factores materiales conocidos:

- Impacto del COVID-19 en la actividad de nuestros clientes, así como en la estrategia de inversiones/proyectos.
- Cambio de modelo energético según los objetivos de descarbonización del planeta que modificarán los equilibrios actuales.
- Cambios imprevistos relacionados con factores competitivos en nuestra industria.
- La demanda de nuestros productos y servicios, que se ve afectada por los cambios en los mercados nacionales e internacionales.
- Sobrecostos relacionados con nuestros contratos de precio fijo.
- Nuestra capacidad de entregar oportunamente nuestro trabajo acumulado y su efecto en nuestras ventas futuras, rentabilidad y nuestras relaciones con nuestros clientes.
- Nuestra confianza en los subcontratistas, proveedores y socios de empresas conjuntas en el cumplimiento de nuestros contratos.
- Nuestra capacidad para contratar y retener personal clave.
- Interrupciones o cambios en las condiciones políticas, reglamentarias, económicas y sociales de los países en los que realizamos negocios.
- Los riesgos de las fluctuaciones de los tipos de cambio asociados con nuestras operaciones internacionales, así como las fluctuaciones en el precio del petróleo y del gas.
- Falla de nuestra infraestructura de tecnología de la información o cualquier incumplimiento significativo de la seguridad, incluidos los ataques cibernéticos y los riesgos relacionados con el cumplimiento de las obligaciones de privacidad y seguridad de datos.
- Accidentes en plantas de producción con afectación directa o indirecta a personal de la compañía.



# Modelo de Negocio

## 2.7. Principales riesgos

Technip Iberia, S.A.U. monitoriza y registra periódicamente los principales riesgos de su actividad, intentando anticipar los que puedan surgir en el futuro e implementado un plan de mitigación para evitarlos o minimizarlos. Para cada riesgo se prevé una mitigación o plan de acción, dentro de lo posible.

De forma general y transversal, las principales medidas adoptadas para mitigar los riesgos identificados a la fecha son:

- Implementación de un “Incident Management Team (IMT)” para la gestión en modo emergencia de la pandemia del COVID-19.
- Seguimiento continuo del mercado para los sectores y clientes principales para prever la demanda y necesidades cambiantes y adaptar la oferta en consecuencia.
- Aplicación exacta de las leyes, reglamentos y normativa aplicables, y en particular de los aspectos sociales, laborales, fiscales, financieros, administrativos, de seguridad, calidad y medioambiente.
- Aplicación de las reglas e instrucciones de Technip Energies en aspectos de riesgos contractuales y en general.
- Tomar medidas necesarias para asegurar la eficacia y competitividad de las operaciones y funcionamiento general de la empresa.
- Cumplimiento de las obligaciones y acuerdos contractuales, con los clientes y todas las partes intervinientes.
- Vigilancia y seguimiento continuo de la carga de trabajo y su adaptación con los recursos.
- Adaptación de las condiciones de trabajo para asegurar la retención, desarrollo y motivación del personal clave.
- Desarrollo continuo de los aspectos informáticos para asegurar la fiabilidad de los sistemas y operaciones y evitar incidencias informáticas de cualquier tipo.
- Vigilancia y control continuo de los aspectos de seguridad, salud, calidad y medioambiente con planes de actuación y mejora.
- Vigilancia y control continuo de los aspectos económicos y financieros de la empresa para asegurar su viabilidad y continuidad también en esta área.



**03**

## **Cuestiones medioambientales**

## Cuestiones medioambientales

### 3.1. Gestión y enfoque medioambiental en Technip Iberia, S.A.U.

#### 3.1.1. Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente

Debido a la naturaleza de la empresa los posibles efectos producidos en la oficina están controlados con los procedimientos de Gestión ambiental. Producción de residuos y gestión de consumos.

Los efectos derivados de los diseños de los proyectos están evaluados por los especialistas de acuerdo con el procedimiento de Evaluación de riesgos ambientales.

El procedimiento pretende evaluar los aspectos ambientales significativos de la oficina y de los proyectos.

##### 3.1.1.1 Evaluación del impacto ambiental derivado de la actividad de Technip Iberia, S.A.U.

Los aspectos que se tienen en cuenta son:

- Emisiones a la atmósfera.
- Generación de residuos.
- Consumo de recursos naturales.
- Vertidos/consumo de agua.
- Ruido.
- Contaminación del suelo.

La actividad general de Technip Iberia, S.A.U. no genera ningún impacto respecto a los dos últimos aspectos (ruido y contaminación de suelos).

Para efectuar la evaluación de impactos ambientales de la actividad de Technip Iberia, S.A.U. se valoran los siguientes factores, de acuerdo con la gradación establecida en la Tabla adjunta (cuadro de valoración de aspectos medioambientales directos):

- **Toxicidad.**
- **Medio receptor o destino.**
- **Cantidad.** Se introduce el concepto de “media histórica”, que corresponde al cálculo del promedio de los datos disponibles, como máximo de los últimos 5 años. Se aplica según los preceptos del Cuadro de valoración de aspectos.
- **Frecuencia.**

## Cuestiones medioambientales

### 3.1. Gestión y enfoque medioambiental en Technip Iberia, S.A.U.

#### 3.1.1. Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en la salud y seguridad

#### TOXICIDAD

Emisiones atmosféricas	Generación de residuos	Consumo de recursos naturales	Vertidos o derrames	Puntuación
<b>ALTA</b>  <b>Contaminantes primarios:</b> proceden directamente de las fuentes de emisión CO <sub>2</sub>  Emisiones de vehículos	<b>PELIGROSO o especial</b>  Establecido según criterio del “Catálogo Europeo de Residuos”  Fluido refrigerante (R-22)	<b>ALTA</b>  <b>Consumo de energía</b> Mezcla de Gasolina y gasóleo  <b>Consumo de papel</b> Papel no reciclado	<b>ALTA</b>  Derrame de residuos líquidos (combustible, aceite, etc.) en caso de accidente de vehículos	<b>25</b>
<b>MEDIA</b>  <b>Contaminantes secundarios:</b> originados en la atmósfera por reacción con otros contaminantes O <sub>3</sub> , SO <sub>3</sub> , NO <sub>2</sub>	<b>PELIGROSOS y NO PELIGROSOS</b>  Mezcla de residuos	<b>MEDIA</b>  <b>Consumo de energía</b> Gasolina / Gasóleo / Biodiesel  <b>Consumo de papel</b> Papel reciclado y no reciclado	<b>MEDIA</b>  Algunas residuales de un incendio	<b>10</b>
<b>BAJA</b>  Sin emisión de contaminantes	<b>NO PELIGROSO o no especial o inerte</b>  Establecido según criterio del “Catálogo Europeo de Residuos”	<b>BAJA</b>  <b>Consumo de energía</b> Eléctrica y gas  <b>Consumo de papel</b> Papel reciclado  <b>Consumo de agua</b> Agua sanitaria	<b>BAJA</b>  Aguas sanitarias	<b>1</b>

## Cuestiones medioambientales

### 3.1. Gestión y enfoque medioambiental en Technip Iberia, S.A.U.

#### 3.1.1. Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en la salud y seguridad

CANTIDAD				
Emisiones atmosféricas	Generación de residuos	Consumo de recursos naturales	Vertidos o derrames	Puntuación
<b>ALTA</b> Si aumenta la emisión	<b>ALTA</b> Si aumenta la generación	<b>ALTA</b> Si aumenta el consumo	<b>ALTA</b> Si aumenta el vertido	<b>25</b>
<b>MEDIA</b> Se mantiene la emisión	<b>MEDIA</b> Se mantiene la generación	<b>MEDIA</b> Se mantiene el consumo (incremento entre el 0-5%)	<b>MEDIA</b> Se mantiene el vertido	<b>10</b>
<b>BAJA</b> Disminuyen las emisiones	<b>BAJA</b> Disminuye la generación	<b>BAJA</b> Disminuye el consumo	<b>BAJA</b> Disminuye el vertido	<b>1</b>

## Cuestiones medioambientales

### 3.1. Gestión y enfoque medioambiental en Technip Iberia, S.A.U.

#### 3.1.1. Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en la salud y seguridad

DESTINO O MEDIO RECEPTOR				
Emisiones atmosféricas	Generación de residuos	Consumo de recursos naturales	Vertidos o derrames	Puntuación
<b>ALTA</b> Emisiones que afecten personas no trabajadoras o medio natural protegido	<b>ALTA</b> Deposición vertedero (inertizados o no) Incineración residuos halogenados	<b>ALTA</b> /A (1)	<b>ALTA</b> Vertido en zonas de protección especial	<b>3</b>
<b>MEDIA</b> Emisiones que afecten instalaciones, trabajadores y/o medio ambiente o producidos por un incendio	<b>MEDIA</b> Reciclaje (Valorización / Tratamiento)	<b>MEDIA</b> N/A (1)	<b>MEDIA</b> Vertido sobre terreno natural	<b>2</b>
<b>BAJA</b> Emisiones que no afecten ni a trabajadores ni a instalaciones	<b>BAJA</b> Reutilización	<b>BAJA</b> N/A (1)	<b>BAJA</b> Red municipal de saneamiento	<b>1</b>



## Cuestiones medioambientales

### 3.1. Gestión y enfoque medioambiental en Technip Iberia, S.A.U.

#### 3.1.1. Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en la salud y seguridad

FRECUENCIA				
Emisiones atmosféricas	Generación de residuos	Consumo de recursos naturales	Vertidos o derrames	Puntuación
<b>ALTA</b> Si la incidencia es continua y diaria	<b>ALTA</b> Si su generación es diaria	<b>ALTA</b> Si el consumo es continuo y diario	<b>ALTA</b> Si la frecuencia es continua y diaria	<b>25</b>
<b>MEDIA</b> Si la incidencia es continua y diaria pero estacional. Sólo en determinados meses	<b>MEDIA</b> Se genera de forma regular pero no diaria	<b>MEDIA</b> Se consume de forma regular pero no diaria	<b>MEDIA</b> Si la incidencia es continua y diaria pero estacional (sólo en determinados meses)	<b>10</b>
<b>BAJA</b> Si se produce de forma esporádica, sin periodicidad definida, o por causa accidental	<b>BAJA</b> Si se produce de forma esporádica, sin periodicidad definida, o por causa accidental	<b>BAJA</b> Si se consume de forma esporádica, sin periodicidad definida, o por causa accidental	<b>BAJA</b> Si se produce de forma esporádica, sin periodicidad definida, o por causa accidental	<b>1</b>

## Cuestiones medioambientales

### 3.1. Gestión y enfoque medioambiental en Technip Iberia, S.A.U.

#### 3.1.1. Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente

Además de evaluar estos factores, se tiene en cuenta en la evaluación la perspectiva del ciclo de vida. Se valora de cada aspecto el ANTES, el DURANTE y el DESPUÉS de cada uno de los impactos.

##### 3.1.1.2 Evaluación del impacto ambiental en los proyectos

Para la evaluación de Impactos ambientales en los proyectos y de acuerdo con la política medioambiental de T.EN, todas las actividades asociadas con el diseño son implementadas de forma que se asegura que la instalación cause el menor impacto posible en el medio ambiente.

En los proyectos que realiza T.EN, las instalaciones son diseñadas de acuerdo con las mejores técnicas disponibles desde el punto de vista medioambiental. Todas las disciplinas que participan en un proyecto deben considerar el desempeño medioambiental en la selección de soluciones a nivel conceptual.

En particular, cuando un proyecto tiene o puede tener un impacto ambiental significativo, las Administraciones pueden solicitar al Propietario un Estudio de Impacto Ambiental para asegurar las interacciones entre la nueva instalación y el sistema medioambiental antes de recibir la licencia de actividades y de operación de la instalación. Los Estudios de Impacto Ambiental se solicitan a las empresas potencialmente más contaminantes.

T.EN tiene en cuenta los resultados del Estudio de Impacto Ambiental y puede asistir a los Clientes en la preparación del Estudio de Impacto Ambiental, asegurando:

- El cumplimiento con la legislación local y los estándares del cliente y los requerimientos específicos.
- Cumplimiento de estándares internacionales.
- Adopción de todas las medidas posibles para la reducción y corrección de los impactos potenciales.

Según la naturaleza del contrato, se pueden realizar otros estudios como son:

- Análisis de consecuencias.
- Reuniones HAZOP.
- Evaluación cuantitativa de riesgos.
- Análisis de riesgo.

## Cuestiones medioambientales

### 3.1. Gestión y enfoque medioambiental en Technip Iberia, S.A.U.

#### 3.1.1. Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente

Para los proyectos en que se considere necesario, las leyes aplicables y los requerimientos medioambientales del cliente son identificables y recogidos dentro de una Job Specification for Design (JSD) medioambiental, en los cambios sustanciales/no sustanciales y otros proyectos ambientales.

El diseño tiene influencia en el Antes, el Durante y el Después es responsabilidad del cliente final y al tener un Antes eficiente el Durante y el Después también será óptimo.

En el momento de las tabulaciones técnicas de las ofertas se realizará la evaluación ambiental de cada proveedor. Los criterios están marcados por cada una de las disciplinas. Los diferentes criterios se enumeran a continuación en cada apartado en las disciplinas de aplicación.

Se realizará la evaluación de diferentes aspectos ambientales con una puntuación del 1 al 3. De todos los aspectos evaluados se cogerá el valor superior para el valor del desempeño ambiental.

De la evaluación de los suministradores se obtendrá el siguiente resultado:

DESEMPEÑO AMBIENTAL		
1	2	3
DESEMPEÑO AMBIENTAL	DESEMPEÑO AMBIENTAL	DESEMPEÑO AMBIENTAL
MUY BUENO	CORRECTO	MEJORABLE

# Cuestiones medioambientales

## 3.1. Gestión y enfoque medioambiental en Technip Iberia, S.A.U.

### 3.1.2. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental

Technip Iberia, S.A.U. dispone de procedimientos de gestión ambiental:

- **MP-450-01** Identificación de aspectos ambientales (ver descripción en punto anterior).
- **MP-450-02** Procedimiento para la gestión y control de consumos. El objeto de este procedimiento es asegurar que T.EN adopta las medidas adecuadas para controlar adecuadamente el consumo de electricidad, papel, etc. de sus instalaciones, así como el consumo de combustible. Alcanza a todos los recursos naturales de las actividades de la empresa e incluye el combustible tanto de los vehículos alquilados por T.EN como el de los vehículos del personal de T.EN consumido durante la realización de sus tareas.
- **MP-450-03** Procedimiento para la gestión de los residuos. El objeto de este procedimiento es asegurar que los residuos generados por Technip Iberia, S.A.U. son recogidos selectivamente y gestionados para maximizar su reciclaje y establecer la sistemática para la recogida selectiva, almacenaje y entrega de los residuos que se generan en T.EN. En este procedimiento aplica a la recogida selectiva y gestión de los siguientes residuos generados en las oficinas de T.EN:
  - Papel y cartón.
  - Envases.
  - Tóner y cartuchos de tinta.
  - Fluorescentes (únicamente en Tarragona).
  - Pilas.
  - Material eléctrico/electrónico.
  - Mobiliario.
  - Otros que se deriven de situaciones de emergencias (incendios).
  - Emisiones de CO2 debidas al transporte.
  - Residuos de los equipos sanitarios (únicamente en Tarragona).
- **MP-450-04** Procedimiento para compras sostenibles. El Objetivo que perseguimos con la realización y difusión de este procedimiento es fomentar la compra y contratación de productos y servicios más respetuosos con el medio ambiente en el ámbito de la oficina, a la vez que promover buenas prácticas de consumo a todo el personal. El alcance de este procedimiento son los productos comprados para el uso cotidiano durante la actividad de Technip Iberia, S.A.U. y que pueden tener un mayor impacto ambiental.

## Cuestiones medioambientales

### 3.1. Gestión y enfoque medioambiental en Technip Iberia, S.A.U.

#### 3.1.3. Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

Technip Iberia, S.A.U. dispone de un sistema de gestión ambiental certificado según la ISO-14001:2015 y dispone de personal cualificado dedicados a la prevención de riesgos ambientales, se dispone de procedimientos y de un plan de emergencia que define posibles emergencias ambientales en la empresa.

Technip Iberia, S.A.U. dispone de un Plan de Emergencia elaborado e implantado para cada una de las delegaciones, en el caso de Madrid y Cornellá, éstos están totalmente en coordinación con los Planes de Autoprotección del centro, elaborados por la Propiedad.

En dichos Planes se contemplan todos los riesgos entre ellos los de tipo medioambiental, con el detalle del procedimiento de actuación por tipología de emergencia.

#### Identificación de riesgos

<b>Riesgos internos</b>	
	Incendio
	Desplomes
	Vandalismos / Actos terroristas
	Derrame Tóner
	Derrame producto químico de limpieza
<b>Riesgos externos</b>	
	Incendio
	Inundación
	Seísmos
	Fugas de gas
	Vandalismos / Actos terroristas
	Emergencias empresas colindantes
<b>Riesgos Laborales</b>	
	Accidente / Incidente laboral

# Cuestiones medioambientales

## 3.1. Gestión y enfoque medioambiental en Technip Iberia, S.A.U.

### 3.1.3. Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

En los Planes de Emergencia se designan personas de Technip Iberia, S.A.U. para el desarrollo del mismo ante posibles emergencias especificando funciones y responsabilidades de los/as mismos/as. Las personas designadas son debidamente formadas en función a su perfil.

En este caso adjuntamos un ejemplo de actuación del Jefe de Intervención y de los Equipos de Primera Intervención ante emergencias medio ambientales. El procedimiento de actuación está detallado mediante fichas en cada Plan de Emergencia.

Ejemplo de actuación por parte del:

#### Jefe de Intervención

Medio Ambiente	Se dirigirá a la Recepción para gestionar la emergencia
	Debe conocer el desarrollo del derrame / vertido, por medio de las informaciones aportadas por el EPI
	Será el/la responsable de que se realice el aviso al Cliente, Servicios Externos y actividades vecinas (si existe un vertido considerable que afecte la red de saneamiento)
	Dará las instrucciones pertinentes en la intervención, recogida y tratamiento del residuo (derrame tóner y producto de limpieza) siguiendo lo indicado en a Ficha de Seguridad de Datos
	En caso de recibir notificación de heridos/as, coordinará las acciones necesarias para que puedan ser atendidos por el EPA y/o ordenará que se avise a ambulancia para su traslado al Hospital
	A la llegada de los Servicios Externos (en caso de derrame a la red de saneamiento), le informará al/la responsable del mismo acerca de la situación (tipo de emergencia, origen, tipo de vertido, etc.) y cederá el mando de la emergencia a los/as responsables de los mismos, colaborando en los temas en que sea requerida su ayuda

#### Equipos de Primera Intervención

Medio Ambiente	Los miembros del EPI informarán al/la JE de la tipología del vertido / derrame
	Señalarán y balizarán la zona en caso de vertido de producto químico y posible derrame en red de saneamiento para evitar afectación a terceros
	Seguirán las indicaciones del/la JE de la información de la Ficha de Seguridad de Datos del producto



## Cuestiones medioambientales

### 3.1. Gestión y enfoque medioambiental en Technip Iberia, S.A.U.

#### 3.1.4. La aplicación del principio de precaución

Technip Iberia, S.A.U. cuenta con el compromiso de calidad, seguridad y salud y medioambiente.

#### 3.1.5. La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

En el ejercicio correspondiente al presente informe no se ha dotado ninguna provisión.



## Cuestiones medioambientales

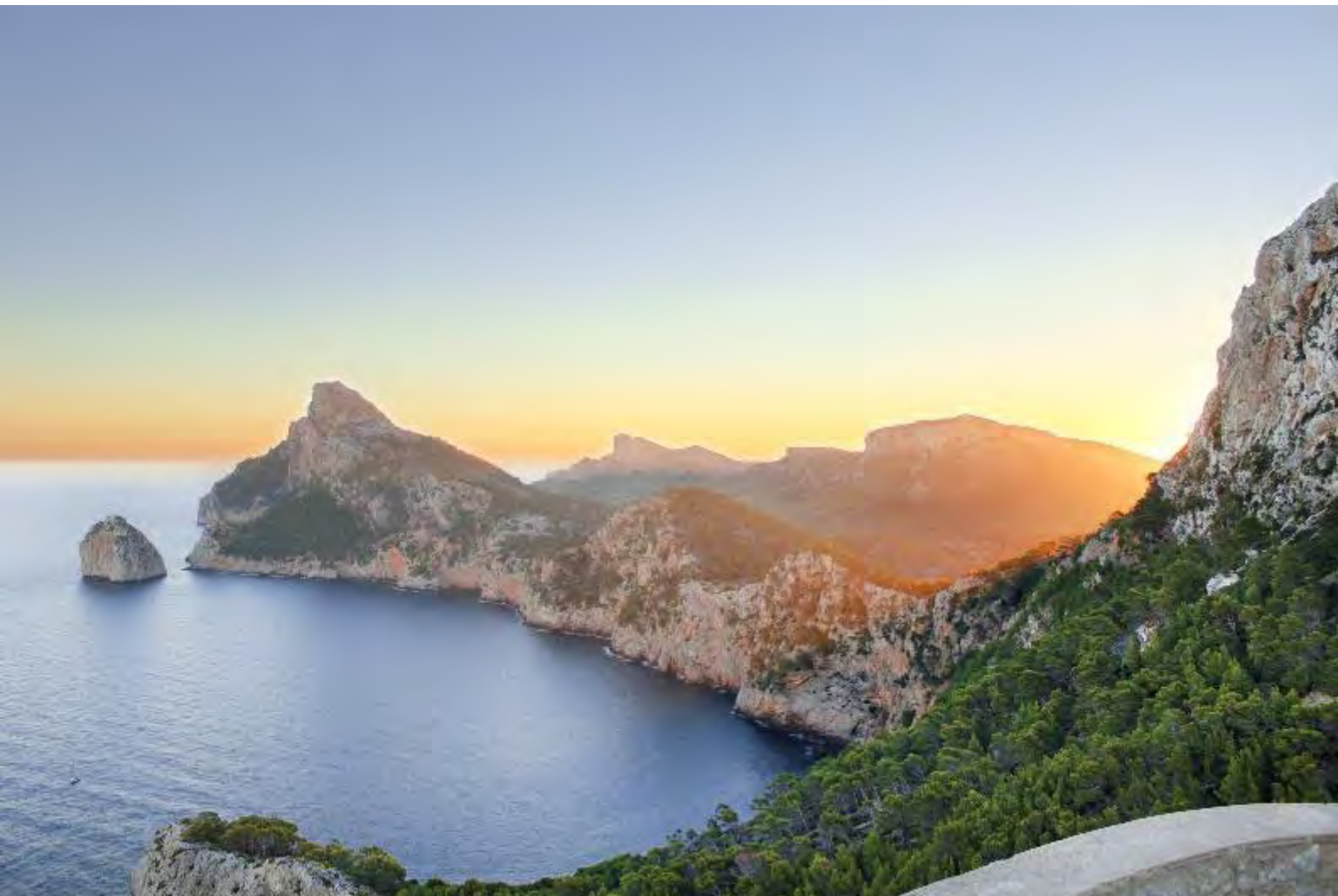
### 3.2. Contaminación: medidas para prevenir, reducir o reparar

En el caso de Technip Iberia, S.A.U. las emisiones producidas son las consideradas directas por el consumo de combustible de los coches de los desplazamientos dentro de la jornada trabajo y las indirectas por el consumo de electricidad. Consideramos que en ningún caso ambas afectan gravemente al medio ambiente.

La actividad directa de Technip Iberia, S.A.U. ni produce contaminación lumínica ni sonora.

En la actividad indirecta de Technip Iberia, S.A.U., que es la producción de proyectos, se controlan todos los factores ambientales derivados de un proyecto, se puede observar el MP-450-01 donde se muestra cómo se realiza el correcto diseño medio ambiental de los equipos y el control de las compras de los mismos.

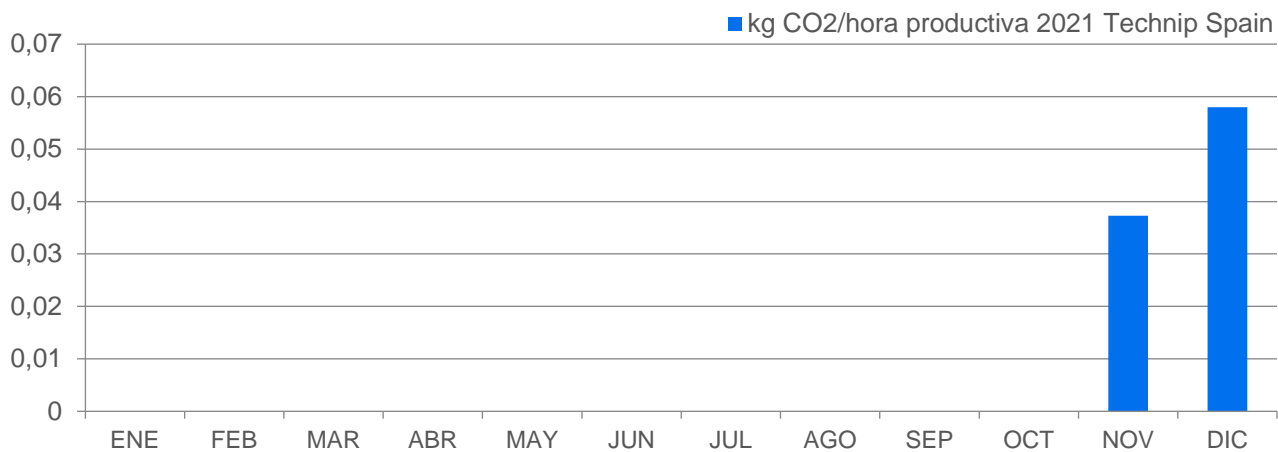
A continuación, se muestran las tablas de evolución de generación de kilos de CO2 y la evolución de consumos eléctricos y de combustible.



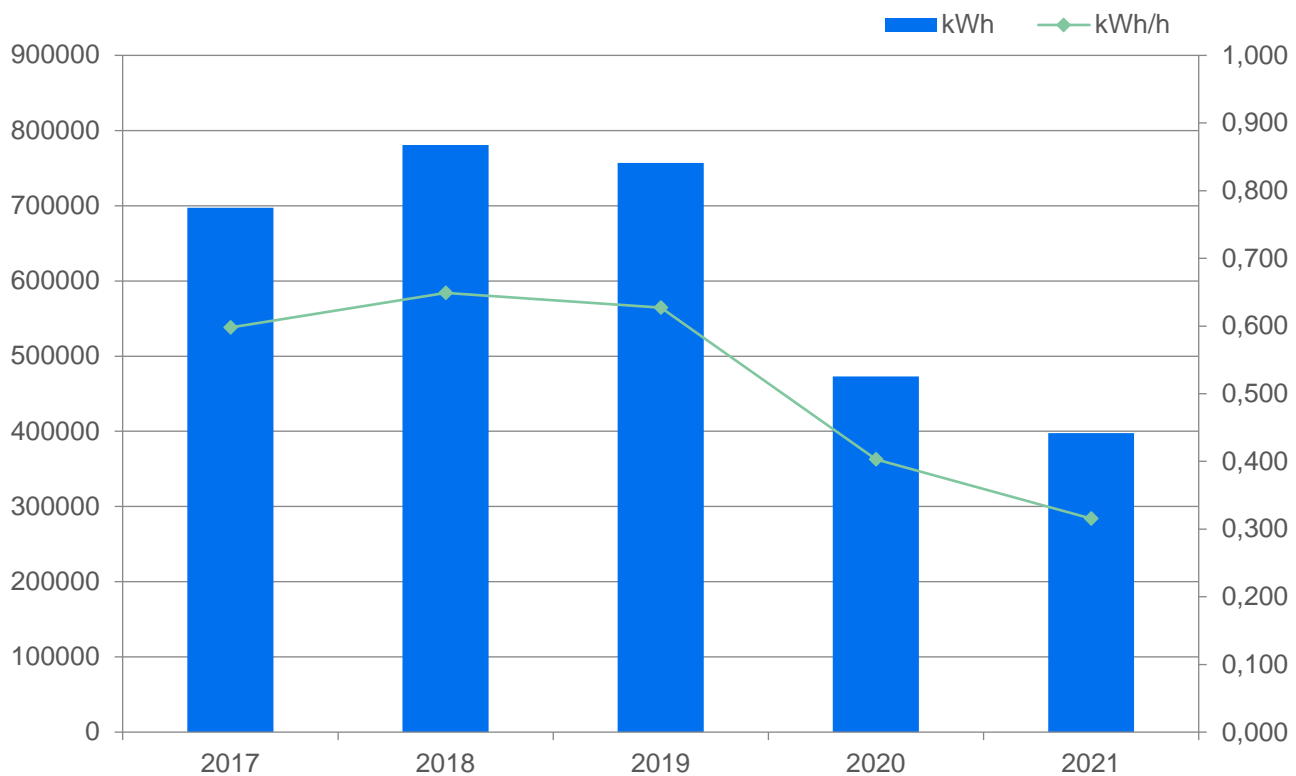
# Cuestiones medioambientales

## 3.2. Contaminación: medidas para prevenir, reducir o reparar

### Consumo Electricidad 2021 Kg Co2 indirectos / hora



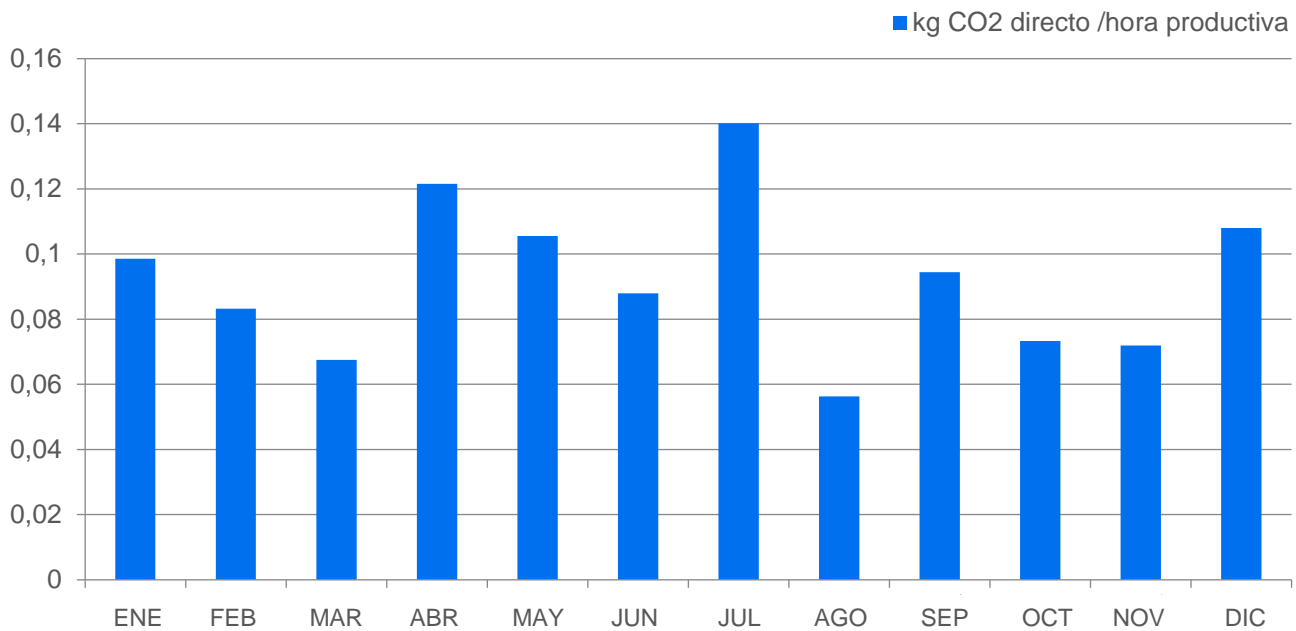
### Evolución Consumo Eléctrico



# Cuestiones medioambientales

## 3.2. Contaminación: medidas para prevenir, reducir o reparar

Consumo Combustible 2021  
Kg Co2 directos / hora productiva



Evolución Consumo Combustible



## Cuestiones medioambientales

### 3.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos

La producción de residuos de Technip Iberia, S.A.U., son los habituales de una oficina. Todos ellos se gestionan mediante gestores autorizados.

Kg PRODUCIDOS	SUMA ANUAL 2019	SUMA ANUAL 2020	SUMA ANUAL 2021
Papel y Cartón	5.008	8.770	2.530
Plástico y Envases	1.646	1.047	1.100
Tóner y Cartuchos	118	109	14
Pilas y Acumuladores	20	11	2,51
CDs	12	0	0
Fluorescentes	0	0	0
Equipos electrónicos	0	1.760	0

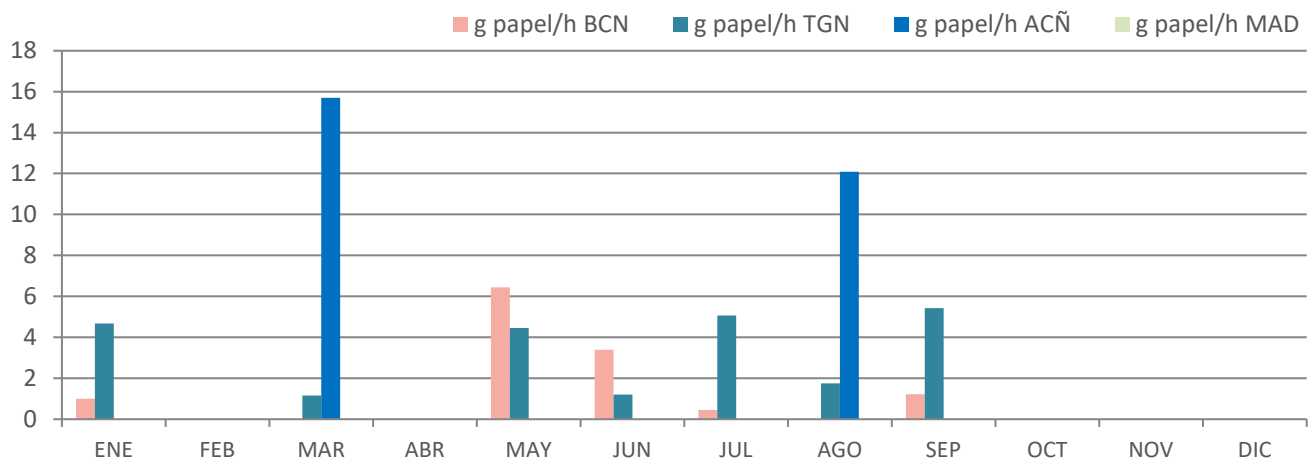


# Cuestiones medioambientales

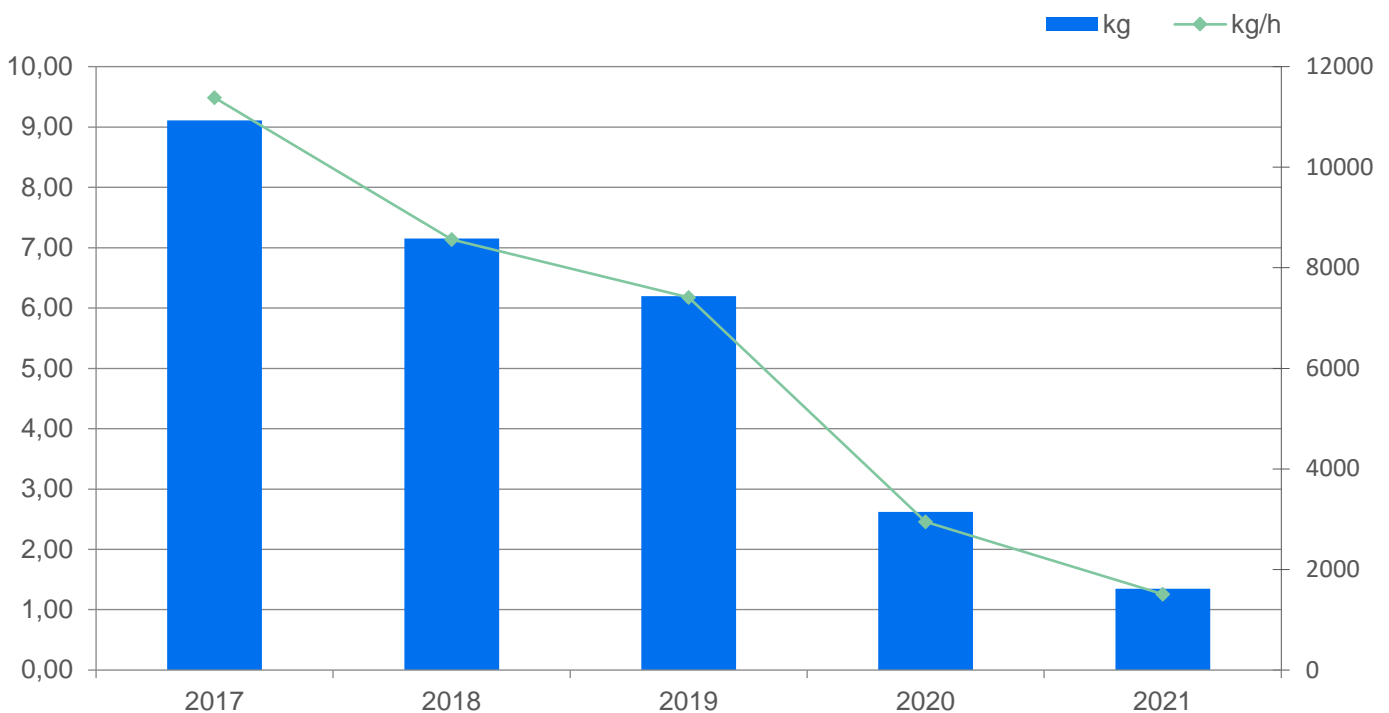
## 3.4. Uso sostenible de los recursos

Los consumos de electricidad y combustible se pueden observar en el punto anterior. El consumo de papel se muestra a continuación.

### Consumo Papel y Papel Reciclado 2021 g papel / hora Oficinas Technip



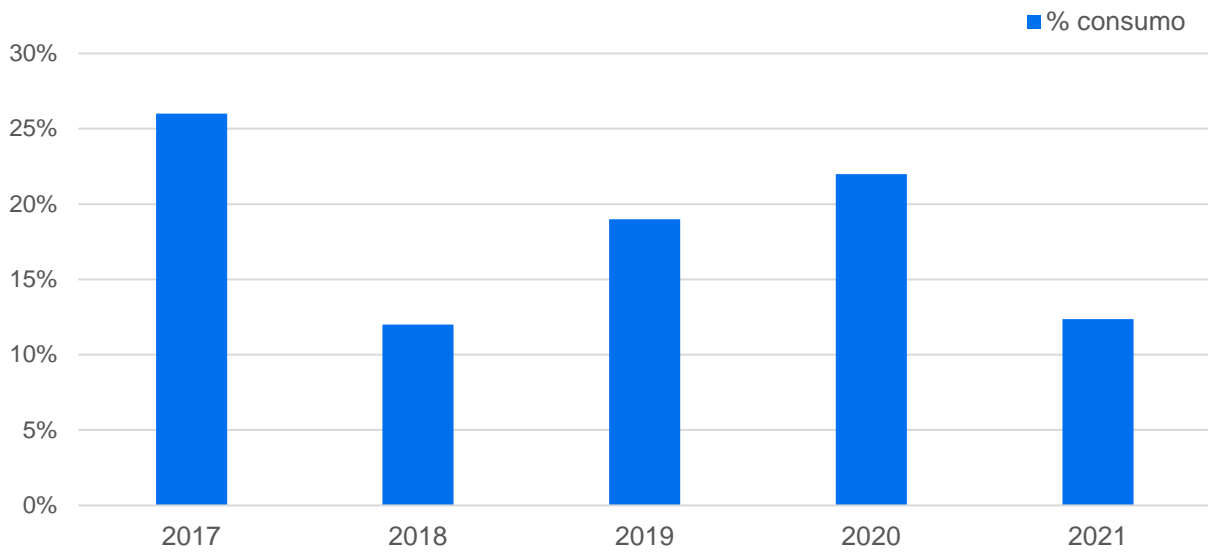
### Evolución Consumo Papel



# Cuestiones medioambientales

## 3.4. Uso sostenible de los recursos

% Evolución Consumo Papel Reciclado Vs Papel Blanco





## Cuestiones medioambientales

### 3.5. Cambio climático

Para mejorar la eficiencia de uso del consumo se establecen los siguientes objetivos y se realiza los seguimientos trimestrales.

Indicador de consumo	Objetivo 2021	Indicador 2021
Diesel (L/H)	0,050	0,039
Energía (kWh/h)	0,55	0,312
Papel (g/h)	4,00	1,468

Indicador de emisiones	Objetivo 2021	Indicador 2021
CO2 eq. Direct (kg/h)	0,20	0,092
CO2 eq. Indirect (kg/h)	0,220	0
Residuos no peligrosos (g/h)	5,00	3,858
Residuos peligrosos (g/h)	0,200	0,012

Indicador	Objetivo 2021	Indicador 2021
Auditorías de requisitos legales de seguridad y medioambiente en proyectos	3	2
Auditar la evaluación de los riesgos medioambientales en 2 proyectos	2	0

## Cuestiones medioambientales

### 3.5. Cambio climático

Los objetivos comentados vienen establecidos a partir de los aspectos ambientales significativos, para su evaluación se tiene en cuenta el ciclo de vida de estos.

Para poder cumplir con los objetivos se establecen medidas como la subvención del ticket transporte o la implantación de coches híbridos en el plan de movilidad, con el objetivo final de disminuir las emisiones mencionadas.

En Technip Iberia, S.A.U. no somos generadores de emisiones industriales, de todos modos, se controlan las emisiones producidas por los vehículos y la electricidad (como se ha visto en apartados anteriores).





## Cuestiones medioambientales

### 3.6. Protección de la biodiversidad

No aplica en la actividad directa de Technip Iberia, S.A.U.

En la actividad indirecta de realización de proyectos se realizan estudios de impacto ambiental y el correcto diseño medio ambiental en los proyectos (agua, ruido, atmósfera, etc.) con ello se quiere garantizar la protección de la biodiversidad.



## Cuestiones medioambientales

### 3.7. Auditorías de sostenibilidad

Según requerimiento de los clientes se realiza a Technip Iberia S.A.U. auditorías de sostenibilidad. Para el año 2021 se disponía de la auditoría de TFS (TFS \_ Together for Sustainability).



**04**

## **Cuestiones sociales y relativas al personal**



## Cuestiones sociales y relativas al personal

### 4.1. Empleo

#### 4.1.1. Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional

	2020				2021			
	Contratos		Contratos		Contratos indefinidos		Contratos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>menos de 25</b>								
Ing. y Técnicos	1	0	3	1	1	0	10	2
Administrativos	0	0	0	0	0	0	1	0
Personal venta	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>1</b>		<b>4</b>		<b>1</b>		<b>13</b>	

	2020				2021			
	Contratos		Contratos		Contratos indefinidos		Contratos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Entre 26 y 35</b>								
Ing. y Técnicos	52	27	25	8	67	30	26	4
Administrativos	2	4	0	0	2	2	0	0
Personal venta	1	0	0	0	1	0	0	0
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>31</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>70</b>	<b>32</b>	<b>26</b>	<b>4</b>
<b>Total</b>	<b>86</b>		<b>33</b>		<b>102</b>		<b>30</b>	

	2020				2021			
	Contratos		Contratos		Contratos indefinidos		Contratos	
	Hombres	mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>entre 36 y 40</b>								
Ing. y Técnicos	70	45	13	5	66	45	11	5
Administrativos	0	3	0	0	0	2	0	0
Personal venta	1	0	0	0	1	0	0	0
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>48</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>67</b>	<b>47</b>	<b>11</b>	<b>5</b>
<b>Total</b>	<b>119</b>		<b>18</b>		<b>114</b>		<b>17</b>	

## Cuestiones sociales y relativas al personal

### 4.1. Empleo

#### 4.1.1. Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional

	2020				2021			
	Contratos		Contratos		Contratos indefinidos		Contratos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>entre 41 y 50</b>								
Ing. y Técnicos	115	81	8	6	119	80	12	5
Administrativos	3	8	0	0	2	9	0	0
Personal venta	0	3	0	0	2	0	0	0
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>92</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>123</b>	<b>89</b>	<b>12</b>	<b>5</b>
<b>Total</b>	<b>210</b>		<b>14</b>		<b>212</b>		<b>17</b>	

	Contratos				Contratos			
	Contratos		Contratos		Contratos		Contratos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>entre 51 y 60</b>								
Ing. y Técnicos	53	15	1	1	51	16	5	0
Administrativos	0	6	0	0	0	6	0	0
Personal venta	0	1	0	0	0	1	0	0
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>51</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>75</b>		<b>2</b>		<b>74</b>		<b>5</b>	

	Contratos				Contratos			
	Contratos		Contratos		Contratos indefinidos		Contratos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>más de 61</b>								
Ing. y Técnicos	7	6	4	0	7	6	1	0
Administrativos	0	0	0	1	0	0	0	0
Personal venta	1	0	0	0	1	0	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>14</b>		<b>5</b>		<b>14</b>		<b>1</b>	



## Cuestiones sociales y relativas al personal

### 4.1. Empleo

#### 4.1.2. Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional

	2020					2021				
	Hombres	Mujeres	Total	Personas c/ discapacidad	Plantilla media	Hombres	Mujeres	Total	Personas c/ discapacidad	Plantilla media
Ing. y Técnicos	352	193	<b>545</b>	9	566,57	376	192	<b>568</b>	9	553,50
Administrativos	5	24	<b>29</b>	1	30,15	5	19	<b>24</b>	1	23,50
Personal venta	6	1	<b>7</b>	0	7,28	5	1	<b>6</b>	0	6
<b>Total</b>	<b>363</b>	<b>218</b>	<b>581</b>	10	604	<b>386</b>	<b>212</b>	<b>598</b>	10	583

	2020			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Fijo	310	195	<b>505</b>	320	197	<b>517</b>
Temporal	54	22	<b>76</b>	66	15	<b>81</b>
<b>Total</b>	<b>364</b>	<b>217</b>	<b>581</b>	<b>386</b>	<b>212</b>	<b>598</b>

## Cuestiones sociales y relativas al personal

### 4.1. Empleo

#### 4.1.2. Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional

A continuación, se muestra las nacionalidades de los empleados y las empleadas del personal de Technip Iberia, S.A.U.:

	2020	2021
Nacionalidad	Nº Empleados/as	Nº Empleados/as
Americana	1	0
Argentina	2	0
Británica	2	1
Colombiana	8	3
Francesa	12	3
Alemana	4	1
Hondureña	1	0
Italiana	20	6
Marroquí	2	0
Panameña	1	1
Peruana	1	1
Portuguesa	8	0
Rumana	1	0
Rusa	2	1
Serbia	1	0
Española	482	575
Uruguaya	1	1
Venezolana	32	5
<b>Total</b>	<b>581</b>	<b>598</b>

## Cuestiones sociales y relativas al personal

### 4.1. Empleo

#### 4.1.3. Número de despidos por sexo, edad y clasificación adicional

Durante 2021 se produjo un despido disciplinario en Technip Iberia, S.A.U. Finalmente se llegó a un acuerdo de conciliación con el empleado despedido, evitando que el despido desembocará en un procedimiento judicial.

Edad / Género	2020			2021			Peso relativo
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	
< 30 años	0	0	0	0	0	0	0,0%
30 - 50 años	0	0	0	0	0	0	0,0%
> 50 años	0	0	0	1	0	1	100%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>
Peso relativo / Variación	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	
				<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	

Clasificación Profesional / Género	2020			2021			Peso relativo
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	
Directivos/as y mandos intermedios	0	0	0	0	0	0	0,0%
Comerciales y Técnicos/as	0	0	0	1	0	1	100%
Administrativos/as	0	0	0	0	0	0	0,0%
Ingenieros/as y Técnicos/as	0	0	0	0	0	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

## Cuestiones sociales y relativas al personal

### 4.1. Empleo

#### 4.1.4. Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional

La Dirección de la Sociedad ha decidido no desglosar esta información al considerarla de carácter estratégico.

#### 4.1.5. Brecha salarial

Durante el ejercicio 2021 se procedió a general la información del registro salarial de la platilla recogida en el artículo 5 del RD 902/2020 y se hizo entrega de la misma a los/as representantes de los/as trabajadores. Con dicha información se pudo corroborar la inexistencia de brecha salarial de conformidad con lo establecido en la normativa de aplicación.

#### 4.1.6. Las remuneraciones de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad

La Dirección de la Sociedad ha decidido no desglosar esta información al considerarla de carácter estratégico.

#### 4.1.7. La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago de los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo

La Dirección de la Sociedad ha decidido no desglosar esta información al considerarla de carácter estratégico.

## Cuestiones sociales y relativas al personal

### 4.1. Empleo

#### 4.1.8. Implantación de políticas de desconexión laboral

No hay establecida una política ad hoc de desconexión laboral. Ahora bien, las costumbres y usos establecidos en la compañía establecen el máximo respeto por el tiempo de descanso, promoviendo la mejor conciliación de los deberes laborales con la vida personal y familiar de los/as empleados/as.

Por causa de la generalización del teletrabajo como medida para combatir la pandemia de la COVID-19, la empresa no descarta aplicar algún tipo de medida en el futuro para favorecer la desconexión digital una vez finalizada la jornada de trabajo.

#### 4.1.9. Empleados con discapacidad

Actualmente hay en plantilla diez personas con discapacidad reconocida, en concreto, seis hombres y cuatro mujeres. La empresa viene aplicando una serie de medidas alternativas para cumplir el requisito del porcentaje mínimo de empleados/as con discapacidad consistentes en contratar servicios auxiliares a empresas que trabajan con personas discapacitadas.

Empleados Discapacitados	2020				2021				Variación
	Hombres	Mujeres	Total	%	Hombres	Mujeres	Total	%	
Al cierre del ejercicio	6	4	619	1,45	6	4	598	1,67	-0,22
Promedio anual	7,48	4	625	1,20	6	4	583	1,72	-0,52

# Cuestiones sociales y relativas al personal

## 4.2. Organización del tiempo de trabajo

### 4.2.1. Horario Laboral

Está establecida una jornada flexible conforme a la cual las personas pueden incorporarse a su puesto y finalizar su jornada de trabajo dentro de un periodo flexible de dos horas. Asimismo, hay una mayor flexibilidad durante el periodo estival conforme a la cual las personas pueden disponer de dos tardes libres.

Tenemos establecido un acuerdo de flexibilización de jornada de trabajo que facilita que las personas puedan disponer de la tarde del viernes libre.

Existen otras medidas a nivel de empresa cuyo objetivo es facilitar al empleado/a diferentes opciones para compaginar de la mejor manera posible las obligaciones laborales y familiares:

- Dos días de asuntos propios al año. El tiempo es recuperable.
- Flexibilización horaria en aquellas personas con hijos/as a cargo.

Asimismo, durante los meses en los que se facilitó el teletrabajo a tiempo completo por causa de la pandemia de COVID-19, desde la Dirección de la empresa se adoptaron una serie de medidas de flexibilidad horaria con el objetivo de asegurar la productividad. Una vez fue posible la vuelta al trabajo presencial, por parte de la empresa se estableció un Plan de continuidad en el marco del cual se han adoptado una batería de medidas de flexibilidad horaria, todo ello con el fin de evitar las aglomeraciones en los centros de trabajo.



## Cuestiones sociales y relativas al personal

### 4.2. Organización del tiempo de trabajo

#### 4.2.2. Número de horas de absentismo

El número total de horas de absentismo durante 2021 comparada con el ejercicio precedente fue el siguiente:

Horas Absentismo	2020	2021
<b>TOTAL</b>	<b>21.992</b>	<b>25.051</b>

El desglose de las horas de absentismo quedaría como sigue:

Horas / Jornadas Trabajadas y NO Trabajadas	2020		2021		Variación
	Horas	%	Horas	%	
<b>Horas / Jornadas Trabajadas</b>	<b>1.262.144</b>	<b>0,00%</b>	<b>1.278.904</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
<b>Horas / Jornadas NO Trabajadas</b>	<b>33.330</b>	<b>2,64%</b>	<b>48.573</b>	<b>3,80%</b>	<b>-1,16%</b>
Accidentes con baja	98	0,01%	1.048	0,08%	-0,07%
Enfermedades comunes	17.376	1,38%	23.522	1,84%	-0,46%
Paternidad - Maternidad	9.946	0,79%	18.988	1,48%	-0,69%
Permisos retribuidos	5.910	0,47%	5.015	0,39%	0,08%
<b>Total</b>		<b>5,29%</b>		<b>7,60%</b>	<b>-2,31%</b>



## Cuestiones sociales y relativas al personal

### 4.2. Organización del tiempo de trabajo

#### 4.2.3. Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores

Disponemos de un plan de igualdad que recoge toda una serie de medidas que facilitan flexibilidad a ambos progenitores para que se corresponsabilicen de la conciliación de deberes familiares y laborales. Disponemos de un permiso recuperable de dos días para asuntos particulares que se puede dividir en fracciones de hasta cuatro horas para poder disponer de tiempo para realizar gestiones personales o de índole familiar.

En cuanto a las situaciones de maternidad y paternidad, se aplica la normativa de aplicación estando reconocida en la empresa mejoras en cuanto al periodo de disfrute.

De conformidad con lo establecido en la GRI 102.8, se informa que, en aras de una mayor especialización de conocimientos, hay una serie de funciones de carácter específico que son subcontratadas a proveedores externos, lo que comporta que un número oscilante de colaboradores externos presten servicios de forma habitual en cada uno de los proyectos.

Por causa de la crisis de la COVID-19, la Dirección de la empresa estableció una serie de medidas para evitar los contagios en la medida de lo posible así como para favorecer la conciliación de las personas.



# Cuestiones sociales y relativas al personal

## 4.3. Seguridad y salud

### 4.3.1. Riesgos y enfoque de gestión

Technip Iberia, S.A.U. planifica y desarrolla sus actividades asumiendo que nada es más importante que la seguridad, la salud y el bienestar de las personas. De hecho, lo tiene integrado dentro de los 5 valores alineados con el Grupo empresarial TEN (Respeto, Integridad, Calidad, Seguridad, Sostenibilidad). En este sentido, la actuación de la compañía va más allá del cumplimiento de las obligaciones legales y otros requisitos que voluntariamente adopta, hecho que lo certifica el Sistema de Gestión Integrado que la empresa tiene implantado basado en todos los procesos de la misma, impulsando la mejora continua en las condiciones de trabajo y en la gestión de la seguridad, la salud y el bienestar, involucrando no sólo a las personas que forman Technip Iberia, S.A.U., sino también a los proveedores, empresas colaboradoras, clientes y otros grupos de interés o partes interesadas, con el objetivo de evitar y prevenir los accidentes y daños a la salud, proporcionando un ambiente seguro y saludable promocionando su salud y bienestar.

Una compañía que apuesta por la seguridad es más competitiva y productiva teniendo influencia positiva en la atracción y retención del talento, así como en la excelente percepción de la compañía por parte de los grupos de interés o partes interesadas.

Para todo ello, cuenta con un equipo humano y recursos materiales específicos asignados para ejercer como Servicio de Prevención Propio, la implementación y el desempeño del sistema de gestión en HSES y el seguimiento y control de las actividades dentro del departamento de HSE (ver organigrama empresa).

# Cuestiones sociales y relativas al personal

## 4.3. Seguridad y salud

### 4.3.1. Riesgos y enfoque de gestión

#### ¿Cuál es nuestro compromiso?

- Garantizar que la seguridad y la salud son una responsabilidad individual no delegable, que a través de un compromiso colectivo visible es liderada por la dirección y asumida de forma proactiva e integrada por toda la organización, así como por los proveedores y empresas colaboradoras.
- Ser proactivos en detectar y prevenir cualquier situación de riesgo en el desarrollo de nuestra actividad y en la de los Clientes y colaboradores implementando las acciones más adecuadas.
- Trabajar para mantener un entorno laboral exento de riesgos integrando en la gestión empresarial la prevención de riesgos laborales y las actuaciones de protección y promoción de la salud y el bienestar.
- Capacitación, liderazgo y comunicación como motor de la cultura de la seguridad, mediante la formación continua, el análisis de accidentes e incidentes, la difusión de las lecciones aprendidas y la promoción de la salud.
- Promover la seguridad y salud y medio ambiente como una disciplina más en el desarrollo de proyectos, actividades y servicios.
- Integrar criterios de seguridad y salud exigentes en los procesos de la organización, en los nuevos proyectos, actividades, instalaciones y servicios, así como en la selección y evaluación de proveedores y empresas colaboradoras, cuyo incumplimiento condicione el inicio o la continuidad de la actividad.
- Diseñar e implantar acciones para la promoción de la salud, que permitan que el lugar de trabajo se convierta en el vector de transmisión de conductas saludables para el trabajador y su entorno.
- Proporcionar los recursos y medios necesarios que posibiliten el cumplimiento de los estándares de seguridad establecidos en cada momento.

# Cuestiones sociales y relativas al personal

## 4.3. Seguridad y salud

### 4.3.1. Riesgos y enfoque de gestión

#### ¿Cuáles son nuestros principales hitos en 2021?

- Disminuir los accidentes en obras y oficinas con objetivo de 0 accidentes fortaleciendo campañas para evitar accidentes in itinere.
- Potenciar la realización de inspecciones “Leaderships” como herramienta de seguimiento y control operacional para Directivos como acción de compromiso y responsabilidad ante la Seguridad y Salud.
- Potenciar la realización de inspecciones “Walkthroughs” como herramienta de seguimiento y control operacional para Directores/as de Proyectos y Líderes de disciplinas como acción de compromiso y responsabilidad ante la Seguridad y Salud.
- La Gestión de la pandemia generada por el Covid-19 des de un punto de visto integrado en la empresa y focalizado en la Salud y Bienestar de los/as trabajadores/as de Technip Iberia, S.A.U., así como de las empresas colaboradoras, de servicios y en coordinación con las diferentes Propiedades de las Delegaciones que ocupamos como parte de responsabilidad en la Comunidad.
- Seguir con la implantación del Programa de Salud y Bienestar en la empresa con un plan de acción totalmente adaptado a la gestión del Covid-19 y aquellos ámbitos en materia de prevención de riesgos laborales existentes antes de la pandemia siempre des de un punto de visto que respeta los 4 pilares marcados por la OMS: Bienestar emocional, Salud del Entorno de trabajo, Salud Física y Comunidad.
- Lanzamiento de la Evaluación Psicosocial como compromiso de la empresa ante la detección de puntos de mejora para diseñar un plan de acción.
- Cumplimiento de los requisitos legales y del Sistema de Seguridad y Salud Laboral implantado en la empresa con objetivos, planes de acción preventiva y auditorías internas y externas para control y seguimiento.

# Cuestiones sociales y relativas al personal

## 4.3. Seguridad y salud

### 4.3.1. Riesgos y enfoque de gestión

#### ¿Cuáles son nuestros objetivos para 2021?

- Reducción accidentes, principalmente in itinere e “in misión” a través de campañas de sensibilización.
- Gestión de la pandemia Covid-19, en cumplimiento con el marco legal marcado por las autoridades competentes, a través de Planes de Continuidad consultados y consensuados con los/as Delegados/as de Prevención de la empresa.
- Aumentar la participación en seguridad y salud de los/as trabajadores/as a través de la realización de OPS’s (observaciones preventivas de seguridad) e inspecciones de “Leaderships y Walkthroughs”.
- Seguimiento y medición del sistema implantado en la empresa en cumplimiento de la norma ISO 45001.
- Cumplimiento y medición del Servicio de Prevención Propio de la empresa a través de la Auditoría de Requisitos Legales y Auditoría Legal.
- Lanzamiento y seguimiento del plan de acción del Programa de Salud y Bienestar de la empresa con la adaptación de acciones focalizadas a la salud y bienestar durante el proceso Covid-19.

# Cuestiones sociales y relativas al personal

## 4.3. Seguridad y salud

### 4.3.1. Riesgos y enfoque de gestión

#### Análisis de los resultados 2021

#### Estrategia de Seguridad y Salud

La seguridad como estrategia guía la forma de actuar de Technip Iberia, S.A.U. La seguridad y la salud son elementos esenciales dentro de la estrategia empresarial de la compañía, lo que se denomina el “Compromiso de Seguridad y Salud”, establecido principalmente en la Política Integrada de la empresa, siendo uno de los compromisos principales en la Política de Responsabilidad Corporativa. Se ha logrado una cultura común en la que todos los niveles de la compañía, liderada por el equipo Directivo, han adquirido un compromiso firme para lograr la mejora continua en este ámbito.

Para que la Seguridad, Salud y Bienestar sea una estrategia la empresa trabaja para mejorar de forma continua el Sistema de Gestión, lo cual se consigue con la planificación de acciones asignadas a unos responsables y con recursos adecuados, así como el control operacional y el seguimiento, hasta llegar al feedback y retroalimentación.

La empresa consigue el desempeño a través de un Sistema sólido que funciona gracias a las personas (cultura preventiva) basado en el compromiso y el cumplimiento de los requisitos legales junto con lo establecido más allá de lo legal, a través de normas implantadas (ver documento Revisión por la dirección):

- Control y seguimiento del cumplimiento legal (Evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo, Evaluaciones de Riesgos Específicas en sites, Evaluaciones Higiénicas en las delegaciones, Planificaciones de las actividades preventivas, Plan de Prevención, Memoria de Actividades, etc.).
- Control Operacional: El control periódico de las condiciones de trabajo y de las personas se realiza a través de:
  - Inspecciones de Seguridad: Leaderships + Walkthroughs + OPS + Equipos contra incendios + botiquines + mantenimientos equipos propios (Aire acondicionado, etc.).
  - Revisión, entrega, control y gestión de EPI's/ equipos.
  - Inspecciones y seguimiento del Dept HSE en fase de construcción a las obras existentes.
  - Plan de Emergencias y simulacros.
  - Control y seguimiento de incidencias, investigación de incidentes, acciones derivadas de las inspecciones realizadas en sites o en las oficinas, evaluaciones de riesgo, etc.
  - Control y seguimiento de vigilancia de la salud de los/as empleado/as.
  - Coordinación de Actividades Empresariales con Clientes y colaboradores a través de plataformas documentales y reuniones.

# Cuestiones sociales y relativas al personal

## 4.3. Seguridad y salud

### 4.3.1. Riesgos y enfoque de gestión

#### Análisis de los resultados 2021

#### Estrategia de Seguridad y Salud

- Planificación y seguimiento:
  - Gestión de Auditorías: destacar la realización de:
    - Auditoría de Requisitos Legales Anual.
    - Auditorías Internas en proyectos/centros u otras delegaciones del grupo Technip Energies (Plan de Auditorías) anual.
    - Auditoría de certificación o seguimiento de la ISO 45001.
  - Seguimiento y medición de los procesos. Se establecen indicadores del sistema gestión de seguridad y salud y periódicamente se analiza su evolución y cumplimiento.
- Comunicación, Consulta y participación: con el objeto de lograr la concienciación y participación de todo/as los empleado/as de la empresa en la mejora del sistema HSE y de igual modo, asegurar que la información necesaria está disponible para las partes interesadas que lo requieran.

Para ello contamos con:

#### Plan de Comunicados anual

Una de las bases principales en trabajar la cultura preventiva es a través de la comunicación a todas las partes interesadas.

Principalmente cabe destacar:

- COVID-19, protocolo de actuación, Manual de Gestión Covid, planes de acción detallando las medidas a aplicar, evaluaciones de riesgo específica, formación específica, gestión de casos positivos y contactos estrechos, etc. dirigidas al personal, Proveedores, Propiedades de los edificios, Servicio de Vigilancia de la Salud, Corporativo TEN, etc.
- Plan de salud, acciones ligadas a los 4 pilares de la OMS juntos con RRHH y el Dept de Comunicaciones. Equipo integrado y multidisciplinar.
- Evaluación Psicosocial: comunicación Campaña de participación y resultados de le encuesta.
- Security.
- HSE accidentes/incidentes, lessons learns, objetivos seguimiento, requisitos legales, etc.



# Cuestiones sociales y relativas al personal

## 4.3. Seguridad y salud

### 4.3.1. Riesgos y enfoque de gestión

#### Análisis de los resultados 2021

#### Comunicaciones externas de HSE

- Comunicados los accidentes a la autoridad laboral.
- Comunicaciones con:
  - Servicio de Vigilancia de la Salud (SPA). Gestión protocolos médicos, Gestión Protocolo Estudio de Contactos Covid 19, Gestión Protocolos de Actuación, Gestión Personal Sensible, Gestión casos Covid 19 positivos y sus contactos estrechos, Gestión Protocolo Long Covid.
  - Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales: Gestión bajas por Covid 19, Actualización normativa Covid (estatal y autonómica).
  - Propiedades Edificios de las Delegaciones: Coordinación Protocolos y Manuales Covid 19. Comunicación en la confirmación de casos confirmados Covid.
  - Empresas de Servicios: Coordinación implantación Protocolo Covid Technip Iberia, S.A.U. Comunicación de casos confirmados Covid 19 en Technip Iberia, S.A.U. Coordinación con empresas de servicio de limpieza para establecer protocolo específico Covid.
  - Empresas de Servicios de Ingeniería: Coordinación implantación Protocolo Covid Technip Iberia, S.A.U. Comunicación de casos confirmados Covid 19 en Technip Iberia, S.A.U.
- Comunicaciones periódicas con la propiedad de los C.T. de Barcelona, A Coruña, Tarragona y Madrid para establecer coordinación en Plan de Gestión Covid-19, seguimiento y control operacional así como otros aspectos relacionados con las facilities.

# Cuestiones sociales y relativas al personal

## 4.3. Seguridad y salud

### 4.3.1. Riesgos y enfoque de gestión

#### Análisis de los resultados 2021

#### Comités de seguridad y Salud

Se ha realizado consulta, comunicación y participación de la revisión por la dirección de los datos de 2021 a los comités de seguridad y salud de Technip Iberia, S.A.U. donde aparte de tratar contenidos habituales referentes a materia de prevención de riesgos laborales, durante el 2021 se ha centrado en especial en la gestión de la pandemia Covid-19, tomando decisiones conjuntas ante los Planes de Continuidad y sus revisiones.

En Technip Iberia, S.A.U. existen comités establecidos:

- Comité del Sistema de gestión QHSE, revisión por la dirección anual.
- Comité de Prevención de riesgos laborales. Reuniones mensuales de Seguridad con Dirección.
- Comité de Seguridad y Salud, constituido por los delegados de prevención y representantes designados por la empresa, se realiza trimestralmente y con convocatorias extraordinarias para revisión del Plan de Continuidad Covid-19.
- Comunicados a los Delegados/as de Prevención sobre las actividades como Servicio de Prevención Propio y participación de los/as Delegados/as de Prevención en las Evaluaciones de Riesgo, Investigación de accidentes, selección de EPI's, necesidades formativas, control operacional como inspecciones, etc.).
- Comisión de responsabilidad social corporativa como parte del Programa de Salud y bienestar de la empresa, constituido por delegados 1 por delegación, facilitadores e integrantes del comité de empresa.

# Cuestiones sociales y relativas al personal

## 4.3. Seguridad y salud

### 4.3.1. Riesgos y enfoque de gestión

#### Análisis de los resultados 2021

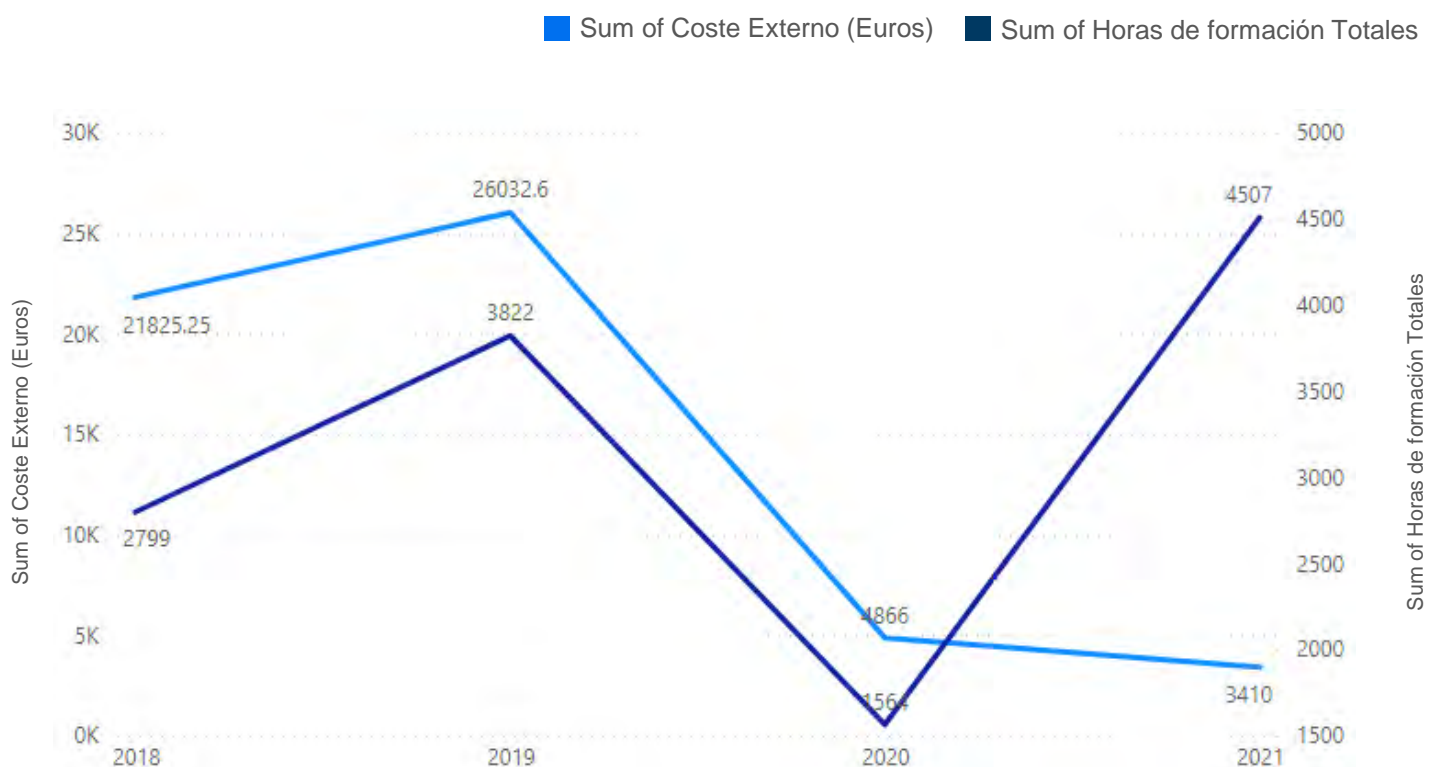
##### La tendencia, evolución de la Formación en PRL

La formación y sensibilización de todos/as empleados/as en materia de prevención de los riesgos laborales y seguridad industrial asociados a su puesto de trabajo constituye la herramienta básica para alcanzar el objetivo de reducir el número de accidentes laborales.

Se realiza la detección de necesidades formativas anualmente que junto con el plan de Formación son nuestras herramientas para planificar las formaciones en materia de seguridad y salud.

Nuestra tipología de formaciones va desde aquellas que son requisito para acceder a las industrias donde trabajamos, las legales como SPP que se imparte por puesto de trabajo, específicas de trabajos en altura, eléctricos, espacios confinados, ATEX, u otras complementarios como son primeros auxilios, uso DEA, extinción incendios, seguridad vial, Pulse, PRL Nivel Básico, etc.).

Se muestra a continuación el balance y comparativa de las horas de formación realizadas y su coste asociado a lo largo de los años:





# Cuestiones sociales y relativas al personal

## 4.3. Seguridad y salud

### 4.3.1. Riesgos y enfoque de gestión

#### Análisis de los resultados 2021

##### La tendencia, evolución de la Formación en PRL

Las horas de formación realizadas como los costes asociados se han visto reducidos debido a la situación COVID, no pudiendo realizar formaciones presenciales.

Uno de los motores principales y más importantes que dispone Technip Iberia, S.A.U. en la sensibilización siendo, el pilar fundamental de comunicación para promocionar la Seguridad, Salud y Medio Ambiente, el Programa de Formación propio, PULSE, con formadores internos acreditados por Corporate aunque al tratarse de dinámicas formativas presenciales y en equipos con la pandemia no ha sido posible su acción este año como forma excepcional.

Así como formaciones complementarias establecidas por cumplimiento legal al disponer de Plan de Actuación y Emergencia en cada una de nuestras delegaciones con el personal correspondiente asignado de forma voluntaria el cual es debidamente formado en teoría y práctica para el desarrollo de las funciones.



# Cuestiones sociales y relativas al personal

## 4.3. Seguridad y salud

### 4.3.1. Riesgos y enfoque de gestión

#### Análisis de los resultados 2021

#### Liderazgo en Seguridad y Salud

El liderazgo es considerado el motor del cambio cultural en la compañía. Supone un esfuerzo a todos los niveles organizativos y es promovido desde la dirección, de manera sólida y firme, para que sea percibido en la toma de decisiones, que siempre tienen en cuenta la seguridad y la salud. El compromiso de Technip Iberia, S.A.U. con el objetivo de cero accidentes, se ve reforzado por la involucración de la Alta Dirección en la gestión de la seguridad a lo largo de todos los procesos y sus actividades.

Los/as trabajadores/as pueden participar en el desarrollo, planificación, implementación, evaluación del desempeño y la mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud. Technip Iberia, S.A.U. pone a su disposición herramientas que les permite participar, consultar, comunicarse y aplicar las medidas oportunas ante cualquier situación o anomalía en materia de seguridad, como son:

- Buzón de sugerencias para recoger las aportaciones/ comunicaciones de los trabajadores de manera anónima.
- Herramienta interna Helpdesk para su participación activa e intervención en seguridad y salud realizando OPS's, leaderships y walkthroughs.
- Reuniones trimestrales del comité de Seguridad y Salud, a través de los delegados de prevención.
- Los trabajadores tienen a su disposición, la posibilidad de poder reunirse con Dirección o con los responsables de los Sistemas de Gestión en caso de conflictos laborales, solicitudes formativas o cualquier otro aspecto que quiera compartir ellos, para poder solventarla.
- Encuestas diversas como las relacionadas con el plan de salud, encuesta psicosocial, etc.

# Cuestiones sociales y relativas al personal

## 4.3. Seguridad y salud

### 4.3.1. Riesgos y enfoque de gestión

#### Análisis de los resultados 2021

#### Evaluación del riesgo y mecanismos de gestión

El proceso de identificación y evaluación de riesgos laborales tiene por objetivo estimar la magnitud de aquellos que no han podido eliminar y/o evitarse. En estos casos, la compañía obtiene información para la adopción de medidas preventivas efectivas.

Technip Iberia, S.A.U. dispone de un procedimiento específico que establece el método a seguir para la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales. Se establecen los siguientes periodos de revisión:

- Evaluaciones de riesgos cada tres años a excepción de identificación de riesgos nuevos a causa de nuevas actividades, condiciones nuevas a causa de actividades de Clientes, incidentes, inspecciones, auditorias, etc.
- Controles anuales de las condiciones de seguridad y salud desde el punto de vista higiénico (iluminación, calidad del aire, termohigrométrica, etc.).
- Planificación y seguimiento de las medidas preventivas a implantar como consecuencia de la evaluación de riesgos y controles trimestrales.
- Análisis de nuevos contratos y actividades con Clientes para detectar posibles nuevos riesgos

Vigilancia y seguimiento de la prevención de riesgos en empresas colaboradoras: proveedores, contratistas y subcontratistas siendo imprescindible la Homologación de los mismos para su contratación.

En los Proyectos donde Technip Iberia, S.A.U. desarrolla la gestión y supervisión de la construcción liderando la gestión del sistema de seguridad, salud y medioambiente se promueve la implicación de los contratistas se establece a través:

- La realización de inspecciones en obras y procedimientos de trabajo.
- La implantación de planes formativos en proyecto - Tool Box diarias.
- Elaboración de las Observaciones Preventivas de Seguridad.
- La emisión de Permisos de Trabajo (PTW) con el Risk Assessment correspondiente previas al inicio de trabajos.
- Auditorías de los PTW.
- Plan de revisiones / Mto mensual de equipos y herramientas.
- Reuniones diarias de coordinación previas al inicio de la actividad diaria.
- Reuniones semanales de coordinación.
- Gestión Documental de empresa, trabajadores y maquinaria.
- Autorizaciones de uso maquinaria (con capacitación correspondiente).



# Cuestiones sociales y relativas al personal

## 4.3. Seguridad y salud

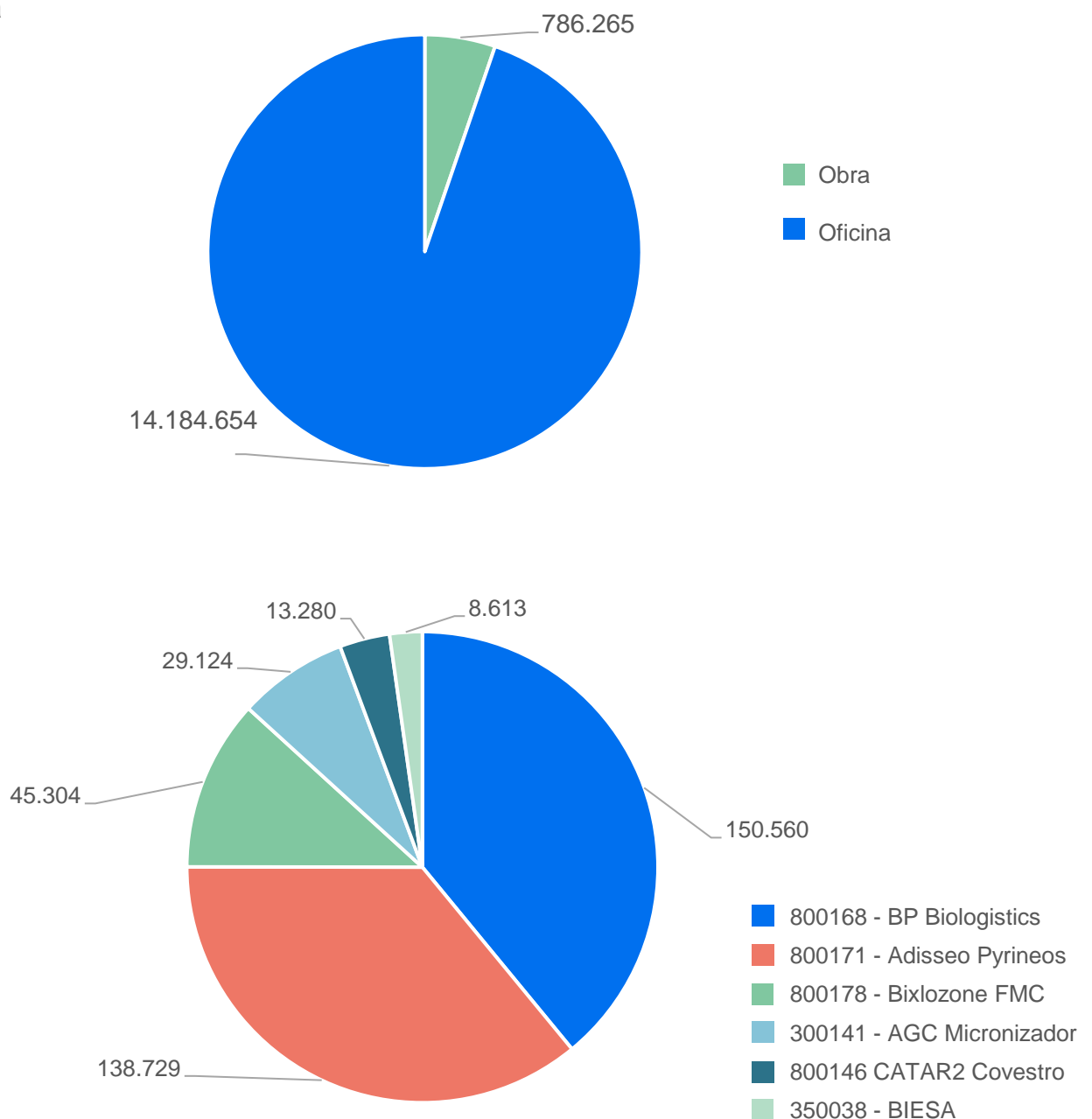
### 4.3.1. Riesgos y enfoque de gestión

#### Análisis de los resultados 2021

#### Evaluación del riesgo y mecanismos de gestión

En el siguiente Dashboard se puede ver los Leading y Lagging indicators medidos a través de nuestras actividades en oficinas, proyectos y obras:

#### Obra y Oficina





# Cuestiones sociales y relativas al personal

## 4.3. Seguridad y salud

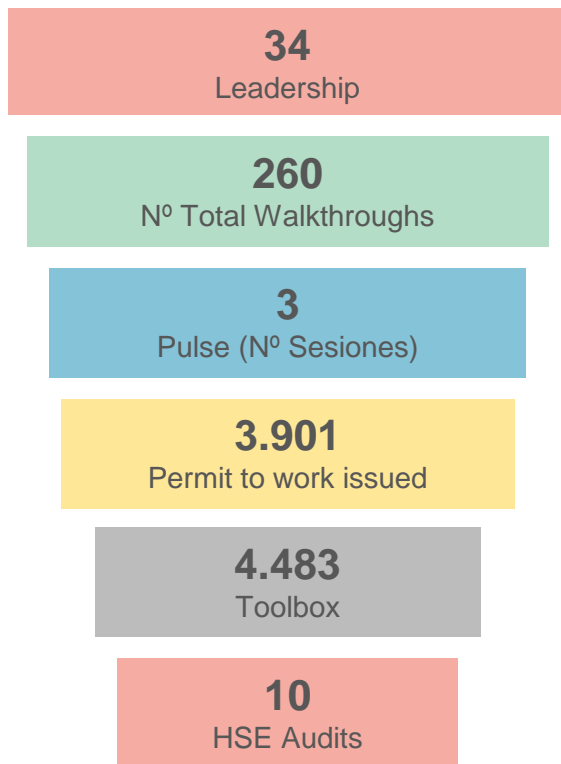
### 4.3.1. Riesgos y enfoque de gestión

#### Análisis de los resultados 2021

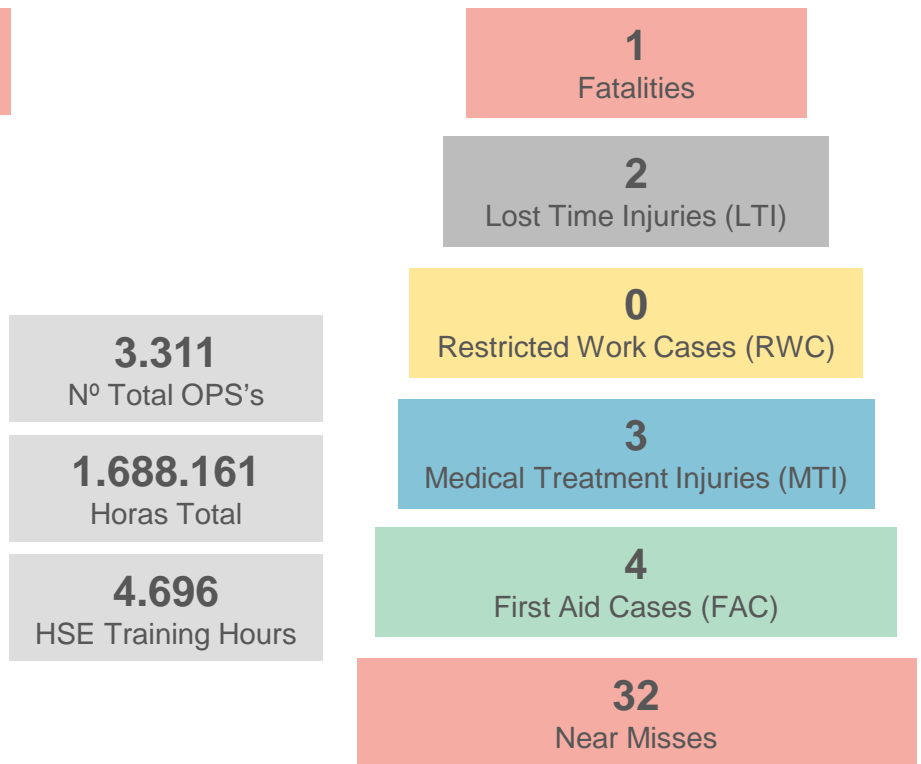
#### Leading Indicators

En el siguiente Dashboard se puede ver los Leading y Lagging indicators medidos a través de nuestras actividades en oficinas, proyectos y obras (EPCm, considerados Non-owned):

#### Indicadores de Liderazgo



#### Indicadores de Desempeño




# Cuestiones sociales y relativas al personal

## 4.3. Seguridad y salud

### 4.3.1. Riesgos y enfoque de gestión

#### Highlights


##### **Incidentes**

-  2 accidentes con baja en nuestros proyectos, con una fatality. Destacar por otro lado el aumento de detección de Near Miss como fuente muy importante de información para prevenir accidentes graves.


##### **Anomalías / Observaciones Preventivas de Seguridad**

-  Punto fuerte integrado en el sistema de gestión en obras como fuente de detección, mejora continua y lecciones aprendidas.

##### **Walkthrough y Visitas de Liderazgo a obra**

-  Puntos fuertes de participación y compromiso en seguridad, salud y medioambiente.

##### **Formación / Tool Box**

-  Punto fuerte en sensibilización previa a la incorporación al proyecto y en las zonas de trabajo diarias.

##### **Permisos de Trabajo**

-  Consolidados la implantación de permisos de trabajo como análisis previo.

##### **Auditorías / Cold Eye Review**

-  Impulso en la planificación y realización de auditorías en proyecto fase ejecución de obra.

# Cuestiones sociales y relativas al personal

## 4.3. Seguridad y salud

### 4.3.1. Riesgos y enfoque de gestión

#### Análisis de los resultados 2021

#### Evaluación del riesgo y mecanismos de gestión

##### Certificaciones

Tal y como se incluye en las líneas estratégicas del compromiso de Technip Iberia, S.A.U., se realiza su desempeño bajo el paraguas de un Sistema de Gestión Integrado con la certificación de estándares de seguridad y salud que permite homogeneizar y estandarizar las condiciones laborales.

La compañía tiene un Plan de Certificación Global del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo objetivo consiste en alcanzar la certificación global según la norma internacional ISO 45001:2018. Como parte de la mejora continua y en sintonía con las nuevas normativas vigentes, Technip Iberia, S.A.U. se encuentra inmersa en la adaptación del sistema de gestión actual para certificarse como empresa Saludable en el 2024.

En el 2021 se realiza la Auditoría Legal del Servicio de Prevención Propio de la empresa siendo un éxito.

##### Auditorías de seguridad y diagnósticos de procesos

Con la finalidad de verificar el cumplimiento de la reglamentación y normativa vigente del país, Technip Iberia, S.A.U. a través de un Plan de Auditorías anual desarrolla auditorías de seguridad a los diferentes procesos de la compañía, de los procedimientos técnicos establecidos por el grupo y de la normativa interna propia de la unidad de negocio.

El objetivo es aportar valor a la línea de negocio y ayudar en la mejora continua de los procesos se realiza un seguimiento y control de los riesgos operacionales relativos a tecnología, accidentes, incidentes e impactos sobre el medio ambiente, y de los parámetros relevantes de gestión.

# Cuestiones sociales y relativas al personal

## 4.3. Seguridad y salud

### 4.3.1. Riesgos y enfoque de gestión

#### Análisis de los resultados 2021

##### Salud y Bienestar

Technip Iberia, S.A.U. mantiene el compromiso de ofrecer a sus empleados un ambiente de trabajo saludable y de bienestar que abarque lo necesario para su beneficio tanto en la prevención, promoción y atención de la salud, de manera personalizada, como en la formación e información respecto a hábitos saludables.

Para ello, dispone de un Programa de Salud y Bienestar donde se definen anualmente las acciones y los indicadores necesarios en los que trabajar.

Technip Iberia, S.A.U. inició en el 2019 un modelo de Empresa Saludable que permite la implantación de planes y programas de Salud, desarrollo y bienestar en la organización, a través de un sistema de gestión y basado en los criterios de la OMS con el objetivo final de certificarse como Empresa Saludable.

A principios de 2020 se inició con el equipo multidisciplinar (RRHH, Comunicaciones y HSES) programa de acciones a implantar (las nuevas) y a reforzar/ madurar (las existentes) con la revisión de la Dirección. La irrupción del Covid-19 provocó cambios, innovación y proactividad por parte de la Empresa para realizar una adaptación del mismo enfocado a la gestión de la pandemia así como la definición de nuevas acciones derivadas de la Evaluación Psicosocial.

- Definición y creación de un Plan de Acción con metas y objetivos a conseguir.
- Establecimiento de indicadores para evaluar la eficacia de las acciones y del sistema implantado.

El Plan de Acción del Programa de Salud y Bienestar se nutre de varias fuentes:

- Estudio de Clima Laboral.
- Evaluación Psicosocial.
- Memoria de Vigilancia de la Salud Anual.
- Estudio Epidemiológico anual facilitado por Vigilancia de la Salud.
- Nuevos factores de riesgo detectados.
- Programa de Responsabilidad Social Corporativa.

Todo ello para garantizar un Plan de Acción holístico para trabajar la Salud Física, el Entorno Físico, el Bienestar Emocional y Participación en la Comunidad.

# Cuestiones sociales y relativas al personal

## 4.3. Seguridad y salud

### 4.3.1. Riesgos y enfoque de gestión

#### Análisis de los resultados 2021

Objetivos Salud			2021
Nº	Programa de Salud y Bienestar de la empresa		Objetivo
			100%
03	<b>Cumplimiento del plan de acción establecido y aprobado por dirección para el 2021</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación psicosocial</li> <li>Análisis de resultados y definición del plan de acción</li> <li>Inicio plan de acción</li> </ul>	% PS= grado de cumplimiento de etapas *100	25%
			50%
			25%

Se han completado con éxito todas las fases:

1. Primera fase: Establecer criterios y variables para parametrización de la encuesta + Campaña de Comunicación y Participación dirigida al personal propio + lanzamiento encuesta Evaluación psicosocial (cuantitativo) + reuniones grupales con personal voluntario (cualitativo) 25%.
2. Segunda fase: análisis de resultados 50%.
3. Inicio del Plan de acción 2022 derivado.25%.

#### Acciones a destacar

- SPA: se revisan los protocolos médicos y las pruebas médicas acordados y en continuo.
- Definición, creación e implantación del Protocolo Long Covid.
- Plan de Continuidad Covid-19.
- Se realizan pruebas/test COVID-19.
- Se realizan revisiones evaluaciones de riesgos específicas COVID-19.
- Se realizan reuniones extraordinarias de seguimiento para fomentar la comunicación, participación y consulta con los comités de seguridad y salud de cada delegación en Plan de Continuidad Covid-19.

## Cuestiones sociales y relativas al personal

### 4.3. Seguridad y salud

#### 4.3.1. Riesgos y enfoque de gestión

##### Acciones a destacar

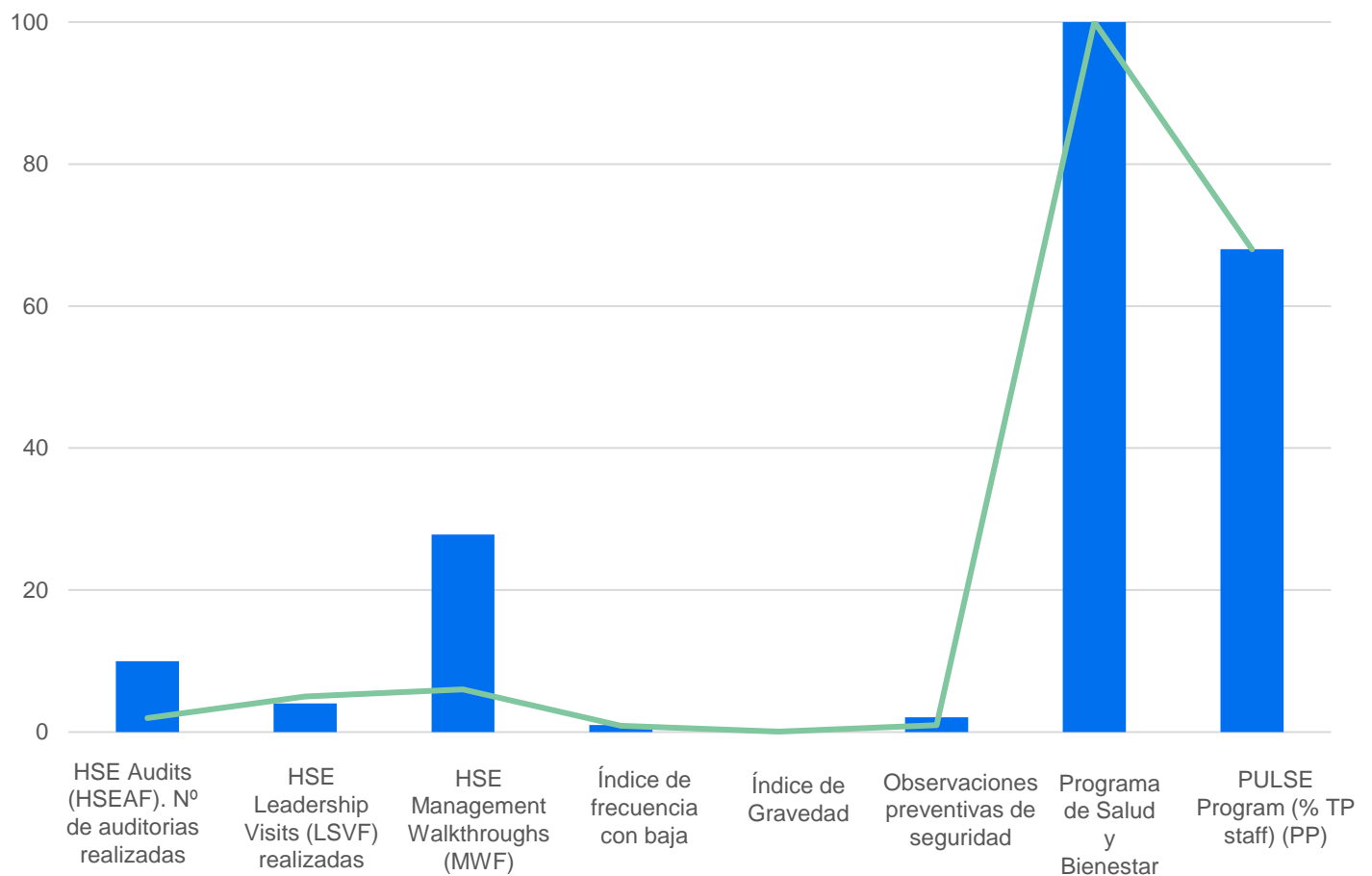
- Adquisición y reparto de mascarillas tanto FFP2.
- Protección especial del personal sensible frente al COVID: valoración individualizada por vigilancia de la salud emitiendo certificado de sensibilidad con recomendaciones. La empresa favorece el teletrabajo para este personal.
- Implementación de medidas de flexibilidad laboral.
- Medidas de flexibilidad retributiva.
- Reuniones semanales con clientes para seguimiento y cumplimiento de las restricciones COVID marcadas.
- Evaluación de Riesgo Psicosocial.
- Planes de Carrera.
- Medida organizativa de trabajo a distancia dentro del Plan Continuidad Covid-19.

# Cuestiones sociales y relativas al personal

## 4.3. Seguridad y salud

### 4.3.2. Medición de nuestro desempeño

Seguimiento y medición de los objetivos 2021 en materia de seguridad y salud:





# Cuestiones sociales y relativas al personal

## 4.3. Seguridad y salud

### 4.3.2. Medición de nuestro desempeño

Seguimiento y medición de los objetivos 2021 en materia de seguridad y salud:

Nº	Objetivos de Seguridad	2020	2021
	<b>Disminuir los accidentes en obras y oficinas con objetivo de “0 Accidentes”</b>		
1	Lost Time Injury (LTIF)	0,00	0,00
	Total Recordable case (TRCF)	0,00	0,00
	Serious Incident and Fatality (SIFF)	0,00	0,00
	Lost Workday Severity Rate (LWDSR)	0,00	0,00
	Índice de Frecuencia con baja	0,90	0,99
	Índice de Gravedad	0,08	0,13
	<b>Fomentar actitudes y comportamientos de seguridad positivos</b>		
2	HSE Leadership Visits (LSVF)	5	4,04
	HSE Management Walkthroughs (MWF)	8	27,84
	Pulse Program (% TP staff) (PP)	68%	68
	HSE Audits (HSEAF). Nº de auditorías por obra al año	2	10
	Observaciones preventivas de seguridad HSE Construcción	1%	2,10
	<b>Objetivos Salud</b>	2021	2021
	<b>Programa de salud y bienestar de la empresa</b>	<b>Objetivo</b>	
		100%	100%
3	HSE Leadership Visits (LSVF)	25%	25%
	HSE Leadership Visits (LSVF)	25%	25%
	HSE Management Walkthroughs (MWF)	50%	50%

## Cuestiones sociales y relativas al personal

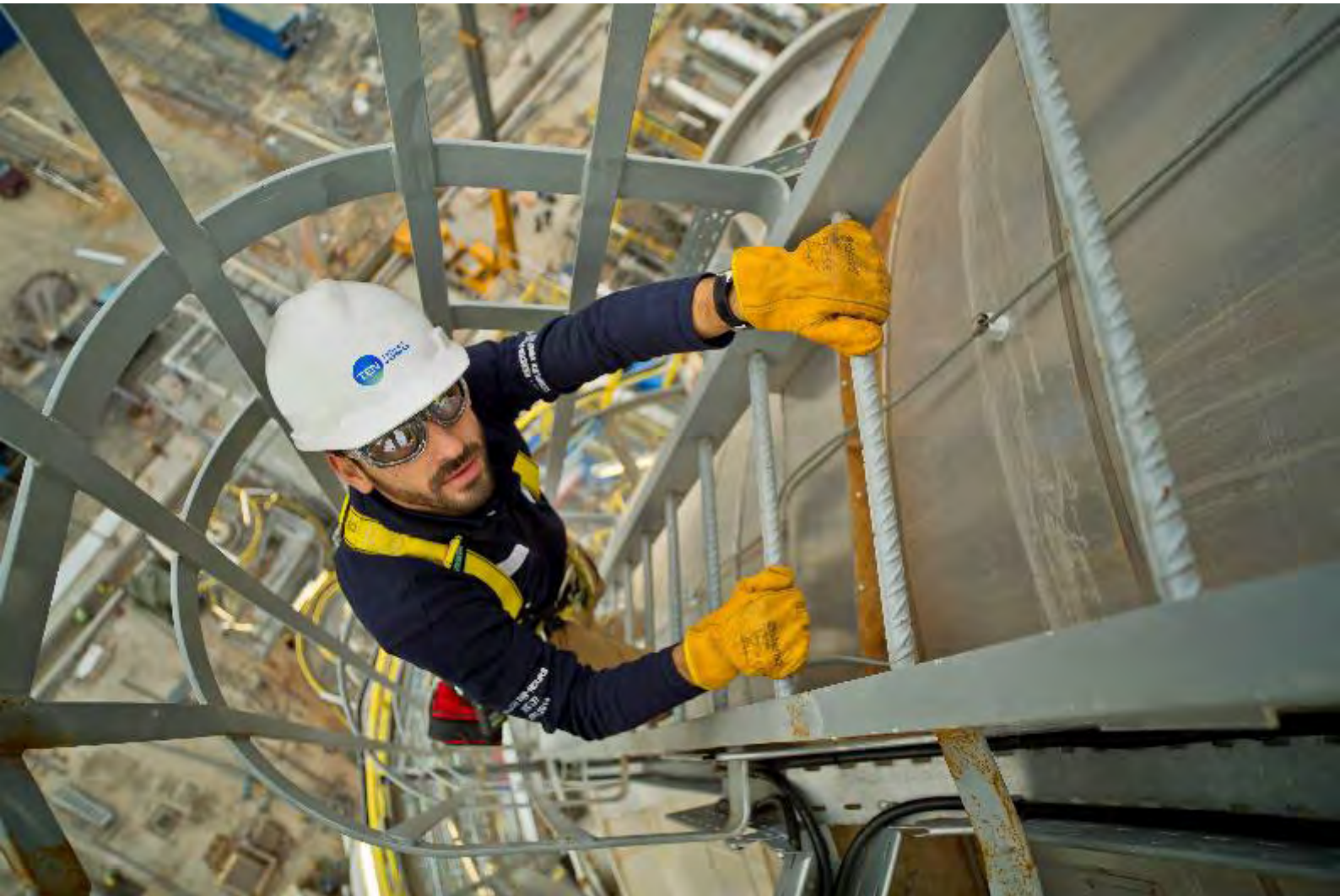
### 4.3. Seguridad y salud

#### 4.3.2. Medición de nuestro desempeño

**Objetivo de siniestralidad sobre disminución de accidentes en obras/oficinas:** NO CUMPLIDO. Destacar 2 accidentes con baja de personal propio: uno in itinere y otro en instalaciones de cliente por caída a distinto nivel.

**Objetivo de fomentar actitudes y comportamientos positivos:** PARCIALMENTE CUMPLIDO. Los indicadores reflejan la alta implicación de los trabajadores/as en materia de HSE (OPS/WT). Sin embargo, respecto al objetivo de realización de leaderships, no ha sido cumplido.

**Objetivo Plan de Salud:** CUMPLIDO. Remarcar que la empresa sigue con su compromiso en promover la Salud y Bienestar de sus empleados/as destacando este año los Protocolos y Plan de Continuidad en la gestión Covid 19 y la evaluación psicosocial implementada.

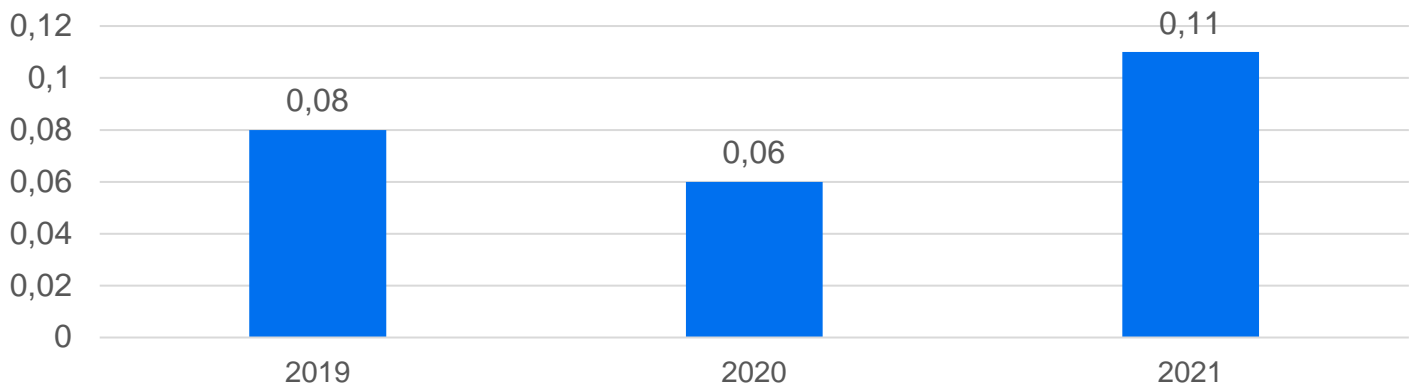


# Cuestiones sociales y relativas al personal

## 4.3. Seguridad y salud

### 4.3.2. Medición de nuestro desempeño: índices de Siniestralidad personal Propio

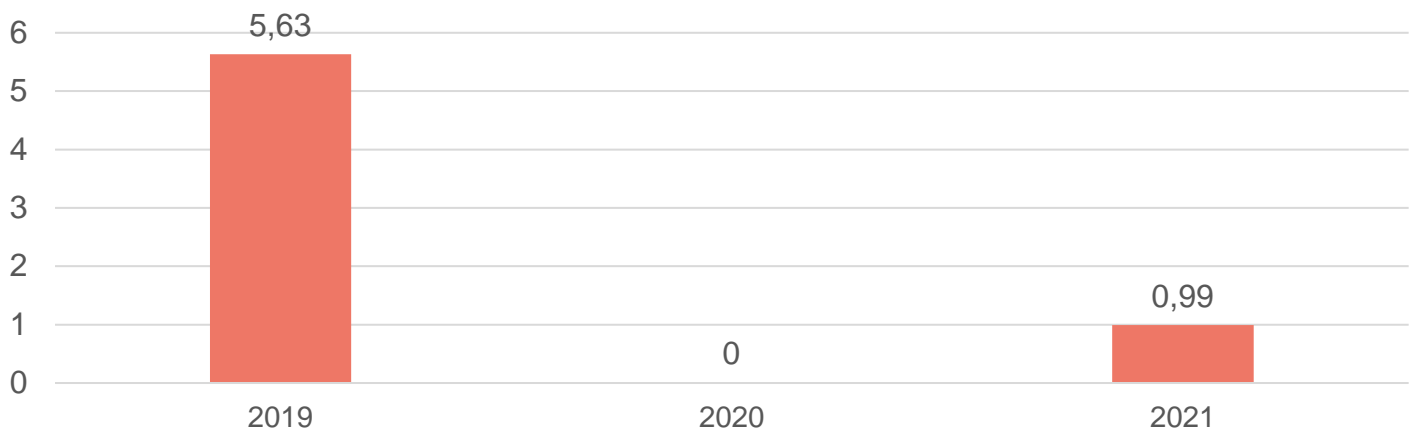
#### Índice de Gravedad



#### IF Accidentes con Baja



#### IF Accidentes sin Baja



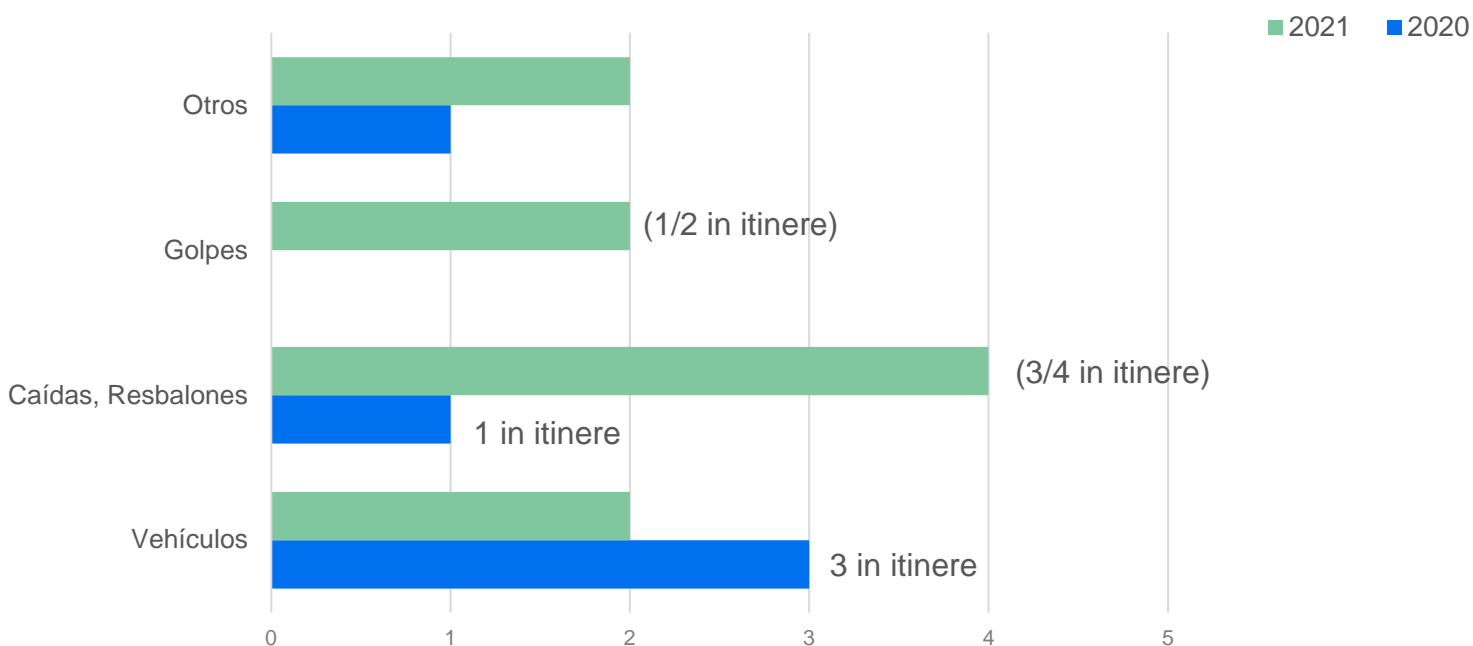
# Cuestiones sociales y relativas al personal

## 4.3. Seguridad y salud

### 4.3.2. Medición de nuestro desempeño: índices de Siniestralidad personal Propio

Tipo Accidente	Descripción
1 ACB	Resbala y cae por escalera (32 días de baja) (Givaudan)
1 ASB	Al manipular archivador le fallan las manos y este cae por detrás del hombro (Cornellà)
1 ACB IT	Moto del trabajador en adelantamiento choca con una furgoneta. (102 días de baja) (A Coruña)
2 ASB IT	1. Resbala y cae de la moto en rotonda (Cornellà) 2. Golpea el pie con la acera al bajar del autobús (Cornellà)
5 incidentes	1. Realizar fotos en site zona ATEX sin detector de explosividad.(SK). 2. Tropezó con agujero en el pavimento de la plaza del complejo del WTCAP.(Cornellà). 3. Resbala al pisar mancha de aceite en el parking.(Cornellà). 4. Golpe en la cabeza con señal de extintor de la oficina. (Madrid). 5. Tropezó con cableado en su puesto de trabajo (Cornellà)

### Tipología Accidentabilidad



## Cuestiones sociales y relativas al personal

### 4.3. Seguridad y salud

#### 4.3.3. Enfermedades profesionales

Sin detección de Enfermedades Profesionales durante el periodo 2021.

## Cuestiones sociales y relativas al personal

### 4.4. Relaciones Sociales

#### 4.4.1. Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos

Actualmente hay representación sindical en tres de los centros de trabajo de Technip Iberia, S.A.U. Cornellà de Llobregat, Tarragona y Madrid. Se realizan reuniones con la representación sindical cada dos o tres meses y se levanta acta de la reunión. Se negocian acuerdos de flexibilidad y se facilita la información que establece la normativa de aplicación.

Las personas que se integran en el Comité de Seguridad y Salud de cada uno de los centros de trabajo son representantes de los/as trabajadores/as. Se realizan reuniones trimestrales con la empresa.

Se realizan encuestas de clima cada tres o cuatro años, aproximadamente. Durante 2018 se realizó una durante el mes de junio. Se presentaron resultados y se estableció un plan de acción.

Durante 2021, el dialogo social entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as que forman parte del Comité de seguridad y salud de cada uno de los centros de trabajo ha sido fundamental en la aplicación de las diferentes medidas para hacer frente a la COVID-1.

#### 4.4.2. Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

Todos/as los/as empleados/as de Technip Iberia, S.A.U. están cubiertos por el Convenio colectivo estatal de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos.

Durante el pasado ejercicio se estuvo negociando la renovación del convenio colectivo al estar caducada su vigencia desde el 31 de diciembre de 2020.

#### 4.4.3. El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad del trabajo

El Convenio colectivo estatal de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos se aprobó finalmente en el mes de octubre de 2019, con un ámbito temporal entre el 01 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2020. En su artículo 21 establece la obligatoriedad de constituir una comisión de seguridad y salud en el trabajo regulando, asimismo, la figura de los delegados de prevención.

## Cuestiones sociales y relativas al personal

### 4.5. Formación

#### 4.5.1. Políticas implementadas en el campo de la formación

Desde la Dirección de la empresa se redactó un plan de formación para el ejercicio 2021 que fue presentado a los/as representantes de los/as trabajadores/a estando estos/as de acuerdo con su contenido. Se realizaron formaciones internas y externas priorizando aquellos temas relacionados con la seguridad, los cambios legales, proyectos de operaciones y la formación en idiomas.

#### 4.5.2. Cantidad de horas de formación por categorías profesionales

Durante el ejercicio 2021 se realizaron 12.837 horas de formación en total para todos los grupos profesionales. De estas, 1.142 horas correspondieron a formaciones en seguridad. La distribución de horas de formación por colectivos sería la siguiente:

Grupos	Horas Formación
Ingenieros y Técnicos	11.915
Administrativos	581
Personal Venta	341
<b>Total</b>	<b>12.837</b>

#### 4.5.3. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Los centros de trabajo en los que opera Technip Iberia, S.A.U. están completamente adaptados para las personas con problemas de movilidad o discapacidad.



# Cuestiones sociales y relativas al personal

## 4.5. Formación

### 4.5.4. Igualdad

#### 4.5.4.1. Plan de igualdad

Hay establecido un Plan de igualdad, firmado entre la Dirección de la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as, que establece una serie de medidas en cuanto a:

- Medidas en materia de acceso al empleo.
- Medidas de impulso de la presencia de mujeres en las áreas técnicas.
- Medidas para la adopción de criterios homogéneos que garanticen una igualdad efectiva.
- Medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en caso de promoción.
- Medidas de retribución salarial.
- Medidas de sensibilización de los mandos.
- Medidas de conciliación de vida laboral y vida personal.
- Medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Aunque dicho plan está caducado en lo referente a su vigencia, se han seguido aplicando las medidas contempladas en el mismo iniciándose, asimismo, los pasos para su renovación de conformidad con la normativa de aplicación, en concreto, el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

# Cuestiones sociales y relativas al personal

## 4.5. Formación

### 4.5.4. Igualdad

#### 4.5.4.2. Medidas adoptadas para promover el empleo

La empresa tiene recogida una serie de medidas de acceso y promoción del empleo dentro del marco del Plan de Igualdad, en concreto, en su apartado Quinto, punto I.

#### **I. MEDIDAS EN MATERIA DE ACCESO AL EMPLEO**

En los aspectos relativos al acceso al empleo, se determina la adopción de las siguientes medidas:

1. Formar a las personas encargadas de los procesos de selección y a todas las personas que participan en ellos, para llevarlos a cabo asegurando la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para ello se asumirán las siguientes acciones:

- a) En los anuncios y ofertas de empleo se utilizará un lenguaje igualitario que invite a ambos géneros por igual, sin utilizar el masculino (o dado el caso, el femenino) como genérico.
  - b) La empresa, en la contratación de servicios externos en esta materia, cuidará de que la entidad contratista disponga de criterios aplicables a los procesos de selección que aseguren la plena igualdad entre candidatos y candidatas. En este sentido, se incluirá esta necesidad en los contratos de servicios que se suscriban con este tipo de entidades.
  - c) En el documento "*Formulario de decisión de búsqueda y definición de funciones*" se realizará un detenido análisis con el objetivo de modificar y adecuar el contenido del mismo.
2. Utilizar canales alternativos que promuevan la incorporación de mujeres.

Para ello se realizarán las siguientes acciones:

- a) Se promoverá la composición equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas funcionales y niveles jerárquicos de la empresa.
- b) Se garantiza la utilización de pruebas de selección de personal que no discriminen competencias o habilidades profesionales que supongan la infravaloración de las candidaturas de las mujeres.

## Cuestiones sociales y relativas al personal

### 4.5. Formación

#### 4.5.4. Igualdad

##### 4.5.4.3. Protocolos contra acoso sexual y por razón de sexo

La empresa dispone de un protocolo contra todo tipo de acoso, incluido en acoso sexual y por razón de sexo. Durante 2021 no se produjo ninguna denuncia interna sobre esta materia.

No existe un protocolo para la integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

##### 4.5.4.4. La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad

De conformidad con el código de conducta de Technip Energies todas las personas que trabajan para Technip Energies tienen derecho a un trato justo y equitativo.





**05**

## **Derechos Humanos**

## Derechos Humanos

### 5.1. Enfoque de gestión. Aplicación de procedimientos de debida diligencia

En relación con el respeto de los derechos humanos se informará de la aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de:

- **Derechos humanos:** los procedimientos de diligencia debida consisten en la aplicación de la normativa de rigor en cada una de las materias de que se trate: convenios colectivos, Estatuto de los Trabajadores, etc.

La empresa se ha comprometido por escrito a reafirmar los Díez Principios de la Organización de las Naciones Unidas en cuanto a Derechos Humanos, Derechos Laborales, Medio ambiente y Anticorrupción.

- **La prevención de riesgos de vulneración de derechos humanos:** hay establecidos procedimientos durante todo el ciclo de permanencia del empleado/a en la empresa, desde su incorporación hasta que causa baja. Asimismo, en la plataforma de formación *online* denominado llearn, accesible a todos/as los/as empleados/as, aparecen varias formaciones de derechos humanos disponibles para los/as empleados/as.



## Derechos Humanos

### 5.2. Medidas para mitigar, gestionar y reparar los posibles abusos cometidos

En este caso de aplicaría el régimen disciplinario recogido en el convenio colectivo de aplicación.

## Derechos Humanos

### 5.3. Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos

Durante 2021 no se produjo ninguna denuncia de vulneración de derechos humanos por parte de ningún/a empleado/a de Technip Iberia, S.A.U.

Hay establecido una canal de denuncias de vulneración de derechos humanos para todo Technip Energies.



## Derechos Humanos

### 5.4. Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo

Technip Iberia, S.A.U. se compromete a la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con:

- El respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva: desde la empresa no se ha emitido ningún mensaje ni adoptado ninguna medida que vaya en detrimento de la libertad de asociación. Asimismo, se han mantenido negociaciones diversas con los/as representantes de los/as trabajadores/as.
- La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación: se ha procedido a la aplicación estricta del plan de igualdad.
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil: se toman las medidas pertinentes para verificar que no se contrata a ninguna persona menor de edad.
- La empresa está adscrita a los Díez Principios de la Organización de las Naciones Unidas en cuanto a Derechos laborales.



06

## Lucha contra la corrupción, soborno y prevención delictiva

# Lucha contra la corrupción, soborno y prevención delictiva

## 6.1. Enfoque de gestión

A fin de explicar detalladamente el enfoque de gestión de Technip Iberia, S.A.U. para la anticorrupción y el soborno, se detallan las medidas adoptadas para prevenir dichos delitos, así como medidas para luchar contra el blanqueo de capitales y otros delitos a la que por su actividad esté expuesta.

El apartado ha sido estructurado en dos partes:

- **Acciones de control, supervisión y seguimiento permanente:** recopilación de las diferentes acciones emprendidas por la organización para continuar con el desarrollo de los modelos de organización y control que determina la normativa vigente en España, más concretamente el Código Penal y las instrucciones de la Fiscalía General del Estado.
- **Acciones orientadas a la formación, conocimiento y difusión del plan de prevención de Technip Energies:** un elemento fundamental para el éxito de este tipo de programas es el conocimiento y la correcta asimilación de los contenidos y las instrucciones emitidas por los protocolos internos preventivos.

# Lucha contra la corrupción, el soborno y prevención delictiva

## 6.2. Medidas para prevenir la corrupción, el soborno y la prevención delictiva

A continuación, se exponen las principales acciones emprendidas por la organización para dar seguimiento y ampliar los modelos de organización y control de la entidad, a la vez que se aplican las medidas jurídicas y organizativas necesarias para garantizar la aplicación efectiva de los mismos.

# Lucha contra la corrupción, el soborno y prevención delictiva

## 6.2. Medidas para prevenir la corrupción, el soborno y la prevención delictiva

### 6.2.1. Procedimiento sobre el control sobre accesos y contraseñas compartidas

Se ha elaborado un procedimiento específico orientado a securizar accesos digitales compartidos que han debido mantenerse en la organización. Dicho procedimiento contiene un registro que debe ser actualizado por el departamento correspondiente, en el que figuran las personas autorizadas a acceder de forma compartida a determinados sistemas de la información de la entidad.

A su vez, contiene un modelo de documento de asunción de compromisos por aquellos que acceden de forma compartida a la información:

- El acceso se deberá utilizar acorde a la finalidad especificada por la Dirección General o por responsable delegada por la misma.
- En ningún caso podrán compartirse las credenciales de acceso a los sistemas de firma electrónica con personas que no hayan sido expresamente autorizadas.
- En el caso de que la Dirección General o persona delegada de forma expresa requiera que se desarticulen los medios electrónicos necesarios que permiten la utilización de un determinado sistema, se deberá colaborar y facilitar en todo momento con las acciones necesarias para tal finalidad. Si para la consecución de tal fin se debiera también realizar determinadas gestiones con entidades públicas o privadas, se deberá también colaborar y facilitar de forma activa dichas acciones.
- En el caso de que apareciese alguna incidencia relacionada con la seguridad del acceso, deberá comunicarse de forma inmediata al Órgano de Supervisión del Modelo de Prevención Delictiva (OSMPD).

# Lucha contra la corrupción, el soborno y prevención delictiva

## 6.2. Medidas para prevenir la corrupción, el soborno y la prevención delictiva

### 6.2.2. Procedimiento sobre el control de los medios de identificación y autenticación electrónica

La identidad digital abarca todos los procesos, mecanismos y tecnologías que sirven a un individuo u organización para identificarse y para reconocer o descubrir la identidad de otros en medios y por medios digitales.

La Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica contempla determinados mecanismos de identificación y autenticación digital para las personas jurídicas, los cuales pueden ser solicitados por sus administradores, representantes legales o apoderados con suficiente poder.

A su vez, la Ley 11/2007 de 22 de junio de Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos prevé el marco jurídico básico para que las firmas electrónicas generen efectos vinculantes entre sus firmantes y las Administraciones Públicas.

Por todo ello, se requiere un control y seguimiento específico de estos instrumentos digitales, ya que un uso incorrecto de los mismos puede generar efectos perjudiciales de diversa índole para la persona jurídica asociada a dichas firmas.

El objeto del protocolo es el siguiente:

- Definir el proceso de autorización interno para solicitar y/o utilizar un sistema de firma electrónica.
- Establecer un registro actualizado de personas con autorización para la solicitud y/o utilización de un sistema de firma electrónica.
- Definir las medidas de seguridad y de diligencia debidas para la utilización de los sistemas de firma electrónica.
- Establecer las vías de notificación y gestión de incidencias en relación a la utilización de los sistemas de firma electrónica.

# Lucha contra la corrupción, el soborno y prevención delictiva

## 6.2. Medidas para prevenir la corrupción, el soborno y la prevención delictiva

### 6.2.3. Protocolo de gestión de integridad y privacidad en videollamadas

Una de las principales consecuencias de la pandemia (a nivel organizativo) ha sido la definitiva introducción del teletrabajo y las reuniones a distancia como método habitual de comunicación en el trabajo.

Esta clase de comunicaciones comportan a su vez algunos riesgos que deben ser minimizados. Entre ellos, destaca la necesidad de definir un criterio en relación a la grabación de estas reuniones.

A este respecto, entra a colación la normativa vinculada a derechos de imagen y a la protección de datos, así como los riesgos vinculados a la revelación de secretos empresariales.

En base a este hecho, Technip ha definido unos criterios básicos en lo que se refiere a la grabación de este tipo de reuniones, poniendo como eje principal la protección de la privacidad de las personas, así como la necesidad de proteger los secretos empresariales de la entidad.

### 6.2.4. Protocolo de gestión de salidas hostiles del personal

Una de las situaciones de riesgo a las que se enfrentan en general las entidades consiste en la salida de personal de la organización sin haber tomado las medidas de confidencialidad y seguridad necesarias relativas al acceso de información.

Technip, en aras de proteger sus secretos empresariales y de sus clientes, aboga por asegurar una correcta gestión de estas desvinculaciones, asegurando una eficaz coordinación entre recursos humanos y los departamentos de sistemas, tratando en todo momento que la información quede adecuadamente custodiada.

Con tal de lograr este objetivo, se ha trabajado en la elaboración de este protocolo, que refuerza los ya de por sí robustos controles existentes.



# Lucha contra la corrupción, el soborno y prevención delictiva

## 6.2. Medidas para prevenir la corrupción, el soborno y la prevención delictiva

### 6.2.5. Recordatorios periódicos en materia de compliance

Con tal de que calen los principios y la cultura del cumplimiento normativo se requiere, entre otras acciones, la generación de acciones formativas y de recordatorio de las políticas existentes en la entidad. En base a ello, desde Technip se han preparado determinados contenidos a incluir en los canales principales de la organización (entre ellos, la revista “Tendencias”) con tal de informar adecuadamente a todos los empleados de dichas políticas. Se abordan distintas temáticas, como el canal confidencial de denuncias, el código ético, el Compliance officer, protocolo de gestión de regalos, política antisoborno, etc.

# Lucha contra la corrupción y el soborno

## 6.3. Acciones formativas previstas en 2021

Debido a la situación de pandemia sanitaria que ha vivido la sociedad durante el 2020, se han visto retrasadas determinadas acciones previstas en el plan de acción derivado de la auditoría de ese año. Sin embargo, dichas actuaciones han sido establecidas para dirimir en 2021 (durante el cual se prevé que también tendrá afectación la pandemia), y a continuación se detallan las más destacadas.

### 6.3.1. Formación online sobre riesgos delictivos específicos

Formación online que complemente a la recibida por parte del Grupo en años anteriores, de forma que llegue al global de la organización y en el que se describan las especificidades de los riesgos asociados a la normativa penal española.

### 6.3.2. Recordatorios periódicos

Realizar recordatorios periódicos con resúmenes básicos sobre el funcionamiento y utilidades de los protocolos existentes generados a nivel de Grupo y a nivel nacional, así como el canal de denuncias confidencial y el Código Ético.

### 6.3.3. Soporte legal en las tareas de digitalización

Realizar un análisis de privacidad sobre las tareas de digitalización que se van a realizar en la entidad, asegurándose que las personas que accedan a información confidencial con motivo de la reestructuración sean advertidos de los riesgos y no accedan a más información de la estrictamente necesaria.

### 6.3.4. Protocolo de acceso a correos corporativos con garantías legales

Elaborar un protocolo específico orientado a gestionar los accesos a los correos corporativos de los trabajadores en caso de necesidad, en el que se prevea la coordinación entre el departamento Jurídico, el de RRHH y el de Sistemas.

# Lucha contra la corrupción y el soborno

## 6.3. Acciones formativas previstas en 2021

### 6.3.5. Procedimientos económicos

Definir todos los procesos de transacción económica por escrito, en aras de poder explicar y acreditar ante las autoridades dichos flujos en caso de incidencia. Dichos protocolos deberán contener una regulación específica de las autorizaciones vigentes para realizar transacciones y accesos, ya sea mediante firmas manuscritas o digitales.

### 6.3.6. Protocolo de salida hostil de personal

Establecimiento de un protocolo de salida de personal de la organización, con tal de prevenir las conductas tendentes al sabotaje informático.

### 6.3.7. Verificación activa de cumplimiento de proveedores

Incluir en los procesos de contratación y subcontratación de externos la verificación de cumplimiento normativo en materia de prevención delictiva.

# Lucha contra la corrupción, el soborno y prevención delictiva

## 6.3. Acciones formativas realizadas en 2021

Durante el año 2021 se han realizado los cursos on line que a continuación se indican a todo el personal de Technip Iberia, S.A.U. pendiente de realización con un tasa de participación superior al 97%.

### 6.3.1. Code of Business Conduct

Conocimientos básicos acerca del Código de Conducta del Grupo.

### 6.3.2. Antibribery & Corruption

Curso detallado de las políticas del grupo relacionadas para la lucha contra la corrupción, el soborno y prevención delictiva en el ámbito corporativo.

# Lucha contra la corrupción, el soborno y prevención delictiva

## 6.4. Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

- Las Políticas Anticorrupción del grupo Technip Energies son de obligado cumplimiento para todo el personal y directivos de cualquier sociedad perteneciente al grupo.
- Todas dichas Políticas son conocidas por todo el personal, de cualquier categoría laboral y región en la que están destinados. A tal efecto, se les explican en el momento en que se incorporan a la empresa como empleados y se les efectúa una formación de los valores y principios anticorrupción del grupo Technip Energies y de las políticas de compliance que existen.
- Todas dichas políticas están a disposición de todo el personal, de cualquier categoría laboral y región en la que están destinados, y pueden ser consultadas en cualquier momento a través de la herramienta interna Global BPMS a la que todo el mundo tiene acceso en la intranet del grupo.
- La sociedad no tiene proyectos conjuntos con otros socios o partners (joint-venture, AIE o UTE). De tenerlo, se aplicaría la política GPS-COR-15005 BUSINESS PARTNER STANDARD de control del socio.
- La totalidad de los miembros de los órganos de gobierno y empleados de la sociedad han recibido formación sobre anticorrupción y se efectúan formaciones particulares y recurrentes durante el año.

La sociedad tiene implementadas las políticas de Anticorrupción que se detallan a continuación y se explican en los siguientes epígrafes las de mayor aplicación:

- **GPS-COR-15002** Trade controls and foreign boycotts.
- **GPS-COR-15003** Gifts, hospitality and travel standard.
- **GPS-COR-15004** Anti-bribery and corruption standard.
- **GPS-COR-15005** Business partner standard.
- **GPS-COR-15007** Conflicts of interest standard.
- **GPS-COR-15010** Intellectual property (patent management).
- **GPS-COR-15011** Social donations, sponsorships, and charitable contributions standard.

# Lucha contra la corrupción, el soborno y prevención delictiva

## 6.4. Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

### 6.4.1. Procedimiento sobre invitaciones y regalos de cortesía

“Gifts and Hospitality Procedure” es un procedimiento que está relacionado con la presentación de un regalo u oferta de hospitalidad o entretenimiento por parte de clientes y proveedores a trabajadores, o a la inversa. La empresa tiene una política en la que se establece si se puede aceptar o dar tales regalos según los requisitos establecidos.

Se deberá informar al responsable jerárquico sobre cualquier regalo o invitación ofrecida o aceptada, cualquiera que sea su valor. Asimismo, se deberá informar al socio comercial sobre la política de Technip Iberia, S.A.U. en regalos y hospitalidad al comienzo de cada relación de negocios.

Se deberá hablar con el responsable jerárquico si un proveedor o un subcontratista ofrece regalos o invitaciones de gran valor, además se deberá pedir la aprobación del mismo antes de ofrecer regalos o invitaciones a representantes de un funcionario del gobierno.

En la política de Gifts and Hospitality de Technip Iberia, S.A.U. se prohíbe otorgar o aceptar regalos excesivos, ya sean monetarios o no, o provengan directa o indirectamente de cualquier funcionario del gobierno, cliente, proveedor, subcontratista o cualquier otro tercero.

Asimismo, en virtud de dicha Política, el personal reporta al departamento financiero los detalles de los gastos contemplados en la misma y la sociedad los registra y transmite para control del Grupo.

### 6.4.2. Políticas contra el soborno y la corrupción

ANTI-BRIBERY AND CORRUPTION STANDARD ha sido aprobado por el Comité Ejecutivo del Grupo. El objetivo de la política es proporcionar un marco operativo claro y completo para la conducción de los negocios del grupo Technip Energies y de Technip Iberia, S.A.U. en todos los países en los que opera. Technip Iberia, S.A.U. ha establecido una variedad de GPS y procedimientos anticorrupción; sin embargo, esta Política sirve como un marco general que conecta varios GPS relacionados que se adaptan a situaciones empresariales específicas.

Se espera que los empleados y representantes de Technip Iberia, S.A.U. realicen negocios con los más altos estándares de honestidad, integridad y equidad, independientemente de si están trabajando con actores privados o funcionarios gubernamentales. Como líder mundial en ingeniería, tecnologías y gestión de proyectos para la industria del petróleo y el gas, los empleados y representantes del grupo Technip Energies y de Technip Iberia, S.A.U. en todo el mundo entran en contacto regularmente con funcionarios y representantes de gobiernos de todo el mundo. Debido a que las relaciones con los funcionarios gubernamentales y los representantes de los gobiernos siguen siendo un foco de atención de las agencias de cumplimiento en todo el mundo, esta Política enfatiza estas interacciones en ciertos lugares y contiene ciertas disposiciones con aplicaciones específicas para los funcionarios gubernamentales.

# Lucha contra la corrupción, el soborno y prevención delictiva

## 6.4. Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

### 6.4.3. Donaciones en el marco de la responsabilidad social corporativa

“Social Donations and Charitable Contributions” es un procedimiento relacionado con donaciones sociales o contribuciones caritativas de Technip Iberia, S.A.U. o empleados que actúan en su nombre en todas las regiones del mundo donde opera Technip. Este procedimiento tiene como objetivo proporcionar un marco operativo, claro y completo.

Technip Iberia, S.A.U. garantiza que las comunidades locales reciban beneficios económicos y sociales de nuestros proyectos donde sea que realicemos negocios, por lo que el propósito de este procedimiento es:

- Enfatizar el compromiso del grupo Technip Energies y de Technip Iberia, S.A.U. de realizar dichas actividades con honestidad e integridad, y explicar los requisitos específicos para realizar donaciones sociales y contribuciones caritativas en los países donde opera Technip Energies.
- Asegurar que las operaciones de Technip Iberia, S.A.U. se realicen en estricto cumplimiento con las leyes y regulaciones aplicables y que cualquier acción tomada sirva a los objetivos, la estrategia y la política corporativa del Grupo.

Este GPS es aplicable a todas las entidades y centros operativos del grupo Technip Energies en todo el mundo y, por lo tanto, se extiende a todos los acuerdos contractuales de empresa conjunta y consorcio de Technip, ya sean presentes o futuros. Esta política del grupo Technip Energies implica todas las entidades utilizarán de buena fe sus mejores esfuerzos para imponer esta Política o un conjunto equivalente de estándares.

En el ejercicio 2021 se han realizado las siguientes donaciones:

Beneficiario	2021
Donación lotes solidarios navidad	3.250,00
Aportación Fundación IQS	2.125,72
Aportación Fundación IQS - Beca Master	3.000,00
Donación Fundación Adecco	3.000,00



# Lucha contra la corrupción, el soborno y prevención delictiva

## 6.4. Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

### 6.4.4. Código de conducta

Código de Conducta de Technip Iberia, S.A.U. está basado en sus valores y creencias fundamentales. El Código describe la toma de decisiones y los comportamientos esperados del trabajador y de la empresa, cuando se tratan entre sí y con las partes interesadas. Su objetivo es proporcionar orientación adicional al trabajador y asegurar de que se realizan negocios correctamente y se tiene un comportamiento técnico.

El Código de Conducta se aplica a:

- Todos los directores y empleados de Technip Energies.
- Todos los empleados de nuestras subsidiarias y afiliadas.
- Cualquier persona que represente al Grupo Technip o Technip Iberia, S.A.U. actúe en nuestro nombre, incluidos los empleados contratados, socios, subcontratistas, proveedores, contratistas, agentes y agentes de ventas.



# Lucha contra la corrupción, el soborno y prevención delictiva

## 6.5. Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas

La sociedad no ha tenido ningún caso de corrupción ni denuncia durante el ejercicio 2021.

- La sociedad no ha sido parte de ningún procedimiento público ni investigación por casos de corrupción.
- La sociedad no ha recibido ninguna denuncia a través de su sistema de denuncia interna del grupo (whistleblowing procedure) ni a través de cualquier otro medio.



**07**

## **Sociedad**

## Sociedad

### 7.1. Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible

- **El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local:** la compañía tiene un impacto económico positivo en aquellas poblaciones en las que realiza su actividad en forma de contratación de proximidad de servicios a empresas del entorno, así como por el gasto efectuado por los/as empleados/as en servicios cerca de sus centros de trabajo.
- **El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio:** la empresa no tiene un tamaño suficiente como para tener una afectación específica y concreta en las poblaciones en las que opera.
- **Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos:** la empresa mantiene relaciones fluidas con los actores de las diferentes comunidades locales. En el caso de las administraciones públicas a través de los canales habituales de relación con la Administración. Con los entes de carácter privado interaccionando de forma habitual en aquellos aspectos que son relevantes para el funcionamiento de la organización interna de la empresa y también en aquellos casos en los que se procura impactar de forma positiva en el entorno social y medioambiental.
- **Las iniciativas de responsabilidad social corporativa** han abarcado campos diversos. En concreto, se han realizado acciones de voluntariado por parte de personas de la plantilla, donaciones a entidades que trabajan con personas en exclusión social y personas con discapacidad. En el ámbito de la sostenibilidad se han adoptado medidas para favorecer el ahorro energético y el reciclaje. Por último, se ha continuado con la colaboración con diversas universidades en la promoción del talento joven y la subvención de formación superior.

## Sociedad

### 7.2. Gestión responsable de la cadena de suministro

La empresa promueve la colaboración con aquellos proveedores que cumplen de forma escrupulosa con la normativa en cuanto a cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales. Asimismo, la empresa prioriza la contratación de servicios con aquellos proveedores que trabajan con colectivos con necesidades especiales de integración en el mercado de trabajo, como, por ejemplo, las personas discapacitadas.

#### 7.2.1. Relación con los clientes

La empresa firma acuerdos con sus clientes donde se recogen de forma previa las cuestiones relativas a: la gestión de residuos, los requisitos de seguridad, salud e higiene, la prevención de riesgos laborales y la adopción de medidas de protección del medio ambiente.

De igual manera, los contratos con los clientes respetan las políticas de la compañía en estos temas.

De no existir un contrato o acuerdo específico con el cliente, se aplican las Condiciones Generales de Venta en las que se recogen todos estos aspectos.

#### 7.2.2. Relación con los proveedores

La empresa firma acuerdos con sus proveedores donde se recogen de forma previa las cuestiones relativas a: la gestión de residuos, los requisitos de seguridad, salud e higiene, la prevención de riesgos laborales y la adopción de medidas de protección del medio ambiente.

De igual manera, los contratos con los proveedores respetan las políticas de la compañía en estos temas.

De no existir un contrato o acuerdo específico con el proveedor, se aplican las Condiciones Generales de Compra en las que se recogen todos estos aspectos.

# Sociedad

## 7.3. Consumidores

No aplica teniendo en cuenta la actividad de la empresa.

## Sociedad

### 7.4. Información Fiscal

#### 7.4.1. Impuestos sobre beneficios

El resultado de Technip Iberia, S.A.U. (Sociedad Unipersonal) en 2021 ha sido obtenido de forma exclusiva en España siendo el mismo de +2.414.198,62 EUR.

Los impuestos pagados durante 2021 en concepto de impuesto de sociedades ascienden a 418.505,98 EUR.

Asimismo, se informa que Technip Iberia, S.A.U. (Sociedad Unipersonal) no ha tenido ninguna inspección fiscal durante 2021, por lo que, tal como indica la normativa, están abiertos a inspección los últimos cuatro ejercicios fiscales.

#### 7.4.2. Subvenciones públicas recibidas

Durante el ejercicio 2021 la empresa no ha realizado ninguna dotación por reducción de la siniestralidad laboral, ya que el Gobierno de España, para este ejercicio, ha continuado haciendo efectivo lo dispuesto en el Real Decreto Ley 18/2019 de 27 de Diciembre, con el que se suspendió provisionalmente desde 1 de enero de 2020, la aplicación del sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hubieran disminuido la siniestralidad laboral, prevista en el RD Ley 231/2017.





**08**

## **Relación de normas GRI aplicadas en la formulación del informe**

# Relación de normas GRI aplicadas en la formulación del informe

## 8. Relación de Normas GRI aplicadas en la formulación del informe

Punto	Contenido	Criterio Reporting
1	Bases de presentación del estado de información no financiera	GRI 102-54
1	Alcance	
1	Verificación	
2	Modelo de negocio	
2.1	Descripción del modelo de negocio	GRI 102-1, GRI 102-2, GRI 102-6, GRI 102-40, GRI 102-42, GRI 102-43
2.2	Visión, misión, valores, políticas	GRI 102-16
2.3	Presencia geográfica	GRI 102-3, GRI 102-4
2.4	Estrategia de Technip Iberia, S.A.U. y objetivos	GRI 102-14, GRI 102-7
2.5	Factores y tendencias que afectan a la evolución futura	GRI 102-15
2.6	Análisis de materialidad	GRI 102-47, GRI 103-1
2.7	Principales riesgos	GRI 102-15
3	Cuestiones medioambientales	
3.1	Gestión y enfoque medioambiental en Technip Iberia, S.A.U.	GRI 103
3.2	Contaminación: medidas para prevenir, reducir o reparar	GRI 305
3.3	Economía circular y prevención y gestión de residuos	GRI 306-2, GRI 306-4
3.4	Uso sostenible de los recursos	GRI 301-1
3.5	Cambio climático	GRI 304-2
3.6	Protección de la biodiversidad	NA
3.7	Auditorías de sostenibilidad	GRI 103

# Relación de normas GRI aplicadas en la formulación del informe

## 8. Relación de Normas GRI aplicadas en la formulación del informe

Punto	Contenido	Criterio Reporting
<b>4</b>	<b>Cuestiones sociales y relativas al personal</b>	
4.1	Empleo	GRI 102-8
4.2	Organización del tiempo de trabajo	GRI 401-2, GRI 401-3, GRI 403-2
4.3	Seguridad y salud	GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-4a
4.4	Relaciones Sociales	GRI 402-1, GRI 403-1, GRI 403-4, GRI 102-41
4.5	Formación	GRI 404-2, GRI 404-1
<b>5</b>	<b>Derechos Humanos</b>	
5.1	Enfoque de gestión. Aplicación de procedimientos de debida diligencia	GRI 102-16, GRI 102,17, GRI 412-2, GRI 407-1, GRI 408-1, GRI 409-1
5.2	Medidas para mitigar, gestionar y reparar los posibles abusos cometidos	GRI 102-16, GRI 102,17, GRI 412-2
5.3	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 102-17
5.4	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo	GRI 407-1, GRI 408-1, GRI 409-1, GRI 102-16
<b>6</b>	<b>Lucha contra la corrupción y el soborno</b>	
6.1	Enfoque de gestión	
6.2	Medidas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 205-1
6.3	Acciones formativas previstas en 2021	GRI 205-2
6.4	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	
6.5	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	GRI 205-3

# Relación de normas GRI aplicadas en la formulación del informe

## 8. Relación de Normas GRI aplicadas en la formulación del informe

Punto	Contenido	Criterio Reporting
7	<b>Sociedad</b>	
7.1	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	GRI 102-43, GRI416-1, GRI 413-2
7.2	Gestión responsable de la cadena de suministro	GRI 308-1, GRI 414-1
7.3	Consumidores	GRI 416-1, GRI 417-1
7.4	Información fiscal	GRI 201-1, GRI 201-4



TECHNIP  
ENERGIES

**2021**

**Estado de Información  
No Financiera  
Technip Iberia, S.A.U.**