

2022

Estado Información No Financiera

Technip Energies Iberia, S.A.U.



TECHNIP
ENERGIES



Índice

- 1 CARTA DEL DIRECTOR
- 2 NUESTRAS OPERACIONES
- 3 NUESTRA ACTIVIDAD
 - 3.1 AREAS DE NEGOCIO
 - 3.2 ENTORNO DE OPERACIÓN
- 4 MODELO DE NEGOCIO
 - 4.1 PILARES ESTRATÉGICOS
- 5 MODELO DE GOBIERNO
 - 5.1 INVERSIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE ESG
 - 5.2 GESTION DE RIESGOS
- 6 RECURSOS Y RELACIONES
 - 6.1 GESTION FINANCIERA
 - 6.2 LOS EMPLEADOS, PRINCIPAL ACTIVO DE LA COMPAÑÍA
 - 6.3 INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN
 - 6.4 EXCELENCIA EN EL DESEMPEÑO AMBIENTAL
 - 6.5 SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
 - 6.6 RELACIÓN CON LA SOCIEDAD Y LOS GRUPOS DE INTERÉS
 - 6.7 GESTIÓN EFICIENTE DE LA CADENA DE SUMINISTRO
- 7 BASES PARA LA ELABORACIÓN DEL INFORME



“ Este 2022, celebramos 50 años de Technip Energies en España, siempre junto a nuestros clientes, ofreciéndoles las mejores soluciones tecnológicas, adaptándonos a los distintos retos del sector, y ahora focalizados en la transición energética.

ANGEL ALEJANDRE

Director General Technip Energies Iberia, S.A.U.

En el año 2022, Technip Energies Iberia experimentó muchos cambios y evoluciones, tanto a nivel organizativo como en proyectos relacionados con la transición energética.

La producción en proyectos se ha distribuido geográficamente en un 42,7% a clientes en España, mientras que el 57,3% se ha realizado para proyectos internacionales.

Por otro lado, un total del 69% de los proyectos han sido realizados para la transición energética en el que los sectores de Biofuels, Circularidad e Hidrógeno Verde han ido cogiendo protagonismo en nuestras operaciones. El resto, un total del 31%, han sido relacionados a los sectores de Química, Petroquímica y Refino.

En los últimos dos años, la satisfacción de los clientes ha aumentado y siempre ha estado por encima del objetivo del Grupo. Los clientes están fidelizados y confían en la empresa proyecto tras proyecto y, este, es un valor añadido que nos diferencia de la competencia.

La empresa experimentó una disminución en su producción de 2019 a 2020, coincidiendo con el período de Covid, sin embargo, a partir de 2021, la producción ha ido incrementando significativamente, llegando en 2022 a 1.350.000 horas directas en Proyectos.

La evolución de las ventas ha seguido la misma línea que la de producción, sin embargo, a partir de 2021, las ventas han ido incrementando significativamente hasta llegar a 1.680.000 horas vendidas en 2022.

El personal ha crecido considerablemente, llegando al + 14,5% con respecto al año anterior, para aumentar la capacidad de producción de la empresa necesaria para asumir los proyectos que se nos han sido confiados por nuestros Clientes.

En cuanto a la diversidad, la empresa tiene una proporción de mujeres del 37% y hombres del 63% y está comprometida en consolidar la igualdad de género y con el objetivo de continuar proporcionando el bienestar de la plantilla en términos de calidad, seguridad, salud, conciliación, crecimiento profesional y sostenibilidad.

Durante 2022, se han realizado mejoras energéticas en las oficinas de A Coruña, Madrid y Tarragona, y en el 2023 se prevé la remodelación de las oficinas de Barcelona. Es importante destacar los aspectos ambientales que se han llevado a cabo para reducir el impacto ambiental de nuestras actividades cotidianas. La electricidad, la gestión de residuos informáticos, el uso de combustibles y la gestión de envases son algunos de los aspectos más importantes.

Además, este 2022, se ha celebrado los 50 años de presencia en España, una fecha muy especial porque nos consolida como una ingeniería de referencia en el país. En este sentido, se organizaron varias celebraciones con el personal de todos los centros operativos y oficinas, eventos que han querido agradecer el gran compromiso del personal y su profesionalidad y, que a su vez, consolidó el sentimiento de pertenencia a la empresa.

Junto a nuestros clientes y colaboradores, y con una amplia presencia de representantes del ámbito institucional, académico y empresarial del territorio, así como del grupo Technip Energies se celebró un evento en Tarragona/Barcelona y otro en Madrid.

Asimismo, a partir del 15 de marzo, la denominación de la sociedad cambió de Technip Iberia, S.A.U a Technip Energies Iberia, S.A.U.

2 Nuestras Operaciones

Technip Energies Iberia, S.A.U. es una empresa de ingeniería y tecnología especializada en la realización de servicios para proyectos industriales, centrándose en los nuevos procesos de transición energética.

Es la filial en España del grupo internacional Technip Energies, que cuenta con más de 15,000 profesionales en 34 países, con una experiencia de más de 60 años en la ejecución de proyectos de ingeniería y construcción industrial de primera línea.

Su objetivo es ofrecer servicios de calidad, seguridad y contribuir a acelerar los procesos de transición energética en la industria.

Además ofrece servicios de asesoría y consultoría para resolver los problemas específicos de sus clientes, basándose en su amplia experiencia y garantizando su independencia de intereses comerciales y financieros.

Desde su creación, ha participado en la construcción de instalaciones industriales para satisfacer las necesidades de nuestros clientes en:

- Funcionalidad de las instalaciones.
- Rendimiento y Seguridad de las instalaciones.
- Flexibilidad de producción.
- Operabilidad y Automatismo de las instalaciones.
- Prevención de la contaminación.
- Integración Energética.
- Transición Energética.

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

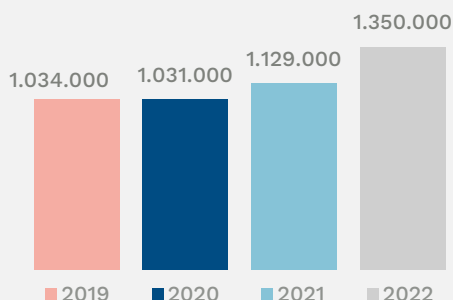
Diseñamos y construimos una gran variedad de proyectos en todo el mundo y estamos orgullosos de nuestros más de 60 años de historia entregando algunos de los proyectos de la industria de proceso más grandes y complejos del mundo.

Brindamos tecnologías, productos y servicios pioneros

Aportamos valor adicional a nuestros proyectos, ofreciendo soluciones optimizadas para nuestros clientes. Con más de 25 tecnologías propias 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.).

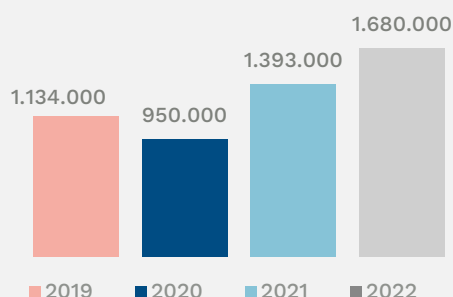


PRODUCCIÓN EN HORAS



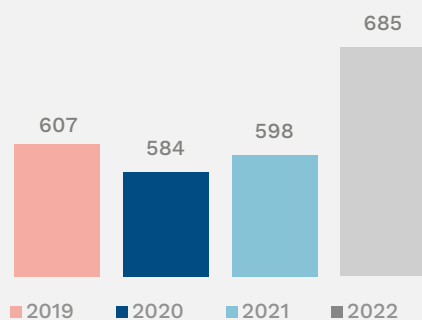
La empresa experimentó una disminución en su producción de 2019 a 2020, coincidiendo con el período de Covid, sin embargo, a partir de 2021, la producción ha ido incrementando significativamente, llegando en 2022 a 1.350.000 horas.

VENTAS EN HORAS



La evolución de las ventas ha seguido la misma línea que la de producción, coincidiendo con el período de Covid, sin embargo, a partir de 2021, las ventas han ido incrementando significativamente hasta llegar a 1.680.000 horas vendidas en 2022.

PERSONAL

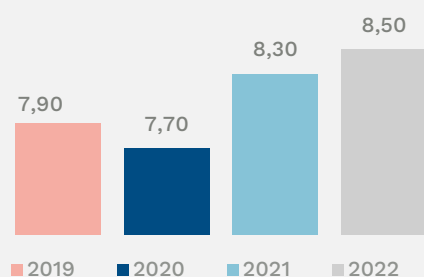


El personal en 2022 ha crecido considerablemente para aumentar la capacidad de producción necesaria para asumir las horas vendidas. La plantilla en 2022 ha alcanzado las 685 personas.

37%

63%

SATISFACCIÓN CLIENTES



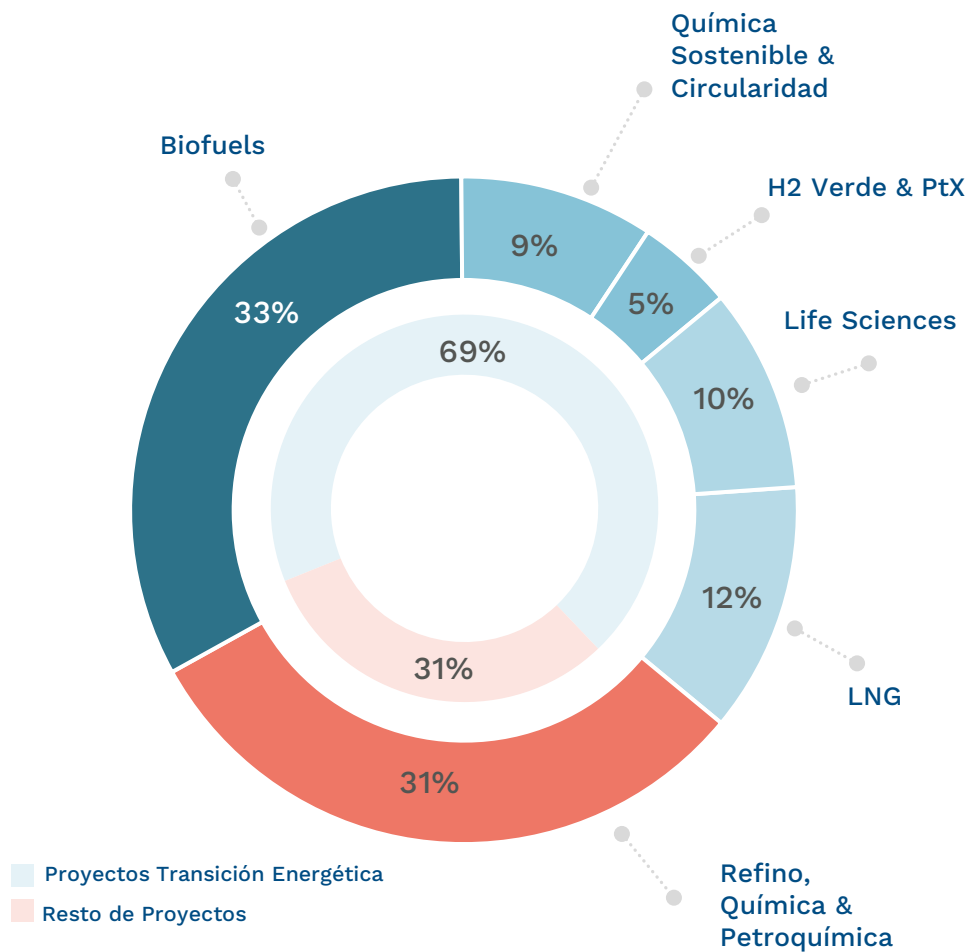
La prioridad de la empresa se enfoca en identificar las necesidades y expectativas de sus clientes para cumplir con sus requisitos, incluyendo las disposiciones legales y reglamentarias. La empresa considera la satisfacción del cliente como fundamental y busca mejorar continuamente mediante la retroalimentación de los clientes. En los últimos dos años, la satisfacción de los clientes ha aumentado y siempre ha estado por encima del objetivo del Grupo. Los clientes son fidelizados y confían en la empresa proyecto tras proyecto.

VENTAS POR SECTORES

Los porcentajes de ventas por sector para el año 2022, se dividen en seis categorías.

Los proyectos de transición energética han ido ganando consistencia con un 33% en Biofuels, un 5% en proyectos H2 Verde & PtX, un 10% en Life Sciences, un 12% en LNG y Química Sostenible & Circularidad representa el 9%.

Un total del 69% de los proyectos han sido realizados para la transición energética en el que el resto, un total del 31% son relacionados a Refino, Química & Petroquímica.

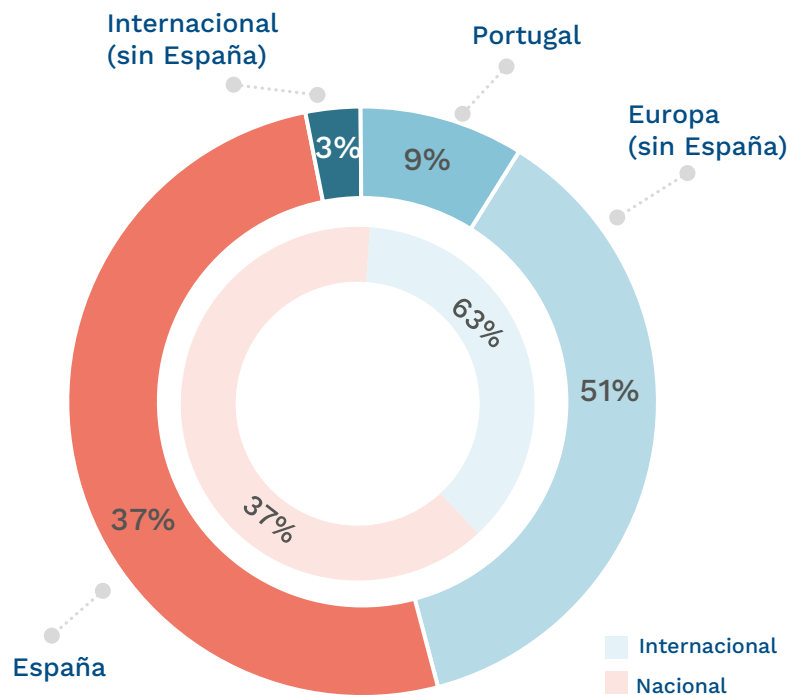


VENTAS POR ÁREA

La empresa tiene una base sólida en España donde realizó un 37% de las ventas en 2022. El 63% restante fueron ventas en exportación, la mayor parte de las cuales se realizó en Europa.

En 2022 las ventas al extranjero se han distribuido geográficamente en Portugal, Francia, Dinamarca, México y Arabia Saudí.

Cabe destacar un aumento muy notable de las ventas en Portugal, donde la compañía está consolidando su posicionamiento como empresa de referencia.



3 Nuestra Actividad

El año 2022 ha sido un año complejo, por la situación de pandemia mundial, y en el que Technip Energies Iberia ha obtenido unos resultados muy positivos, superando el millón trescientas mil 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.

La ejecución de los proyectos progresó significativamente como también la construcción, donde hubo una intensa actividad que ha permitido terminar con éxito algunos de ellos, así como alcanzar avances muy notables en los que están en curso. A nivel estratégico, la ejecución representó un 40% en proyectos nacionales y un 60% 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 llevando a cabo nuestra actividad en Alemania, Dinamarca, Francia, Portugal, Egipto, Qatar, Turquía y Kuwait.

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 sin baja e incidentes en obras, oficinas que demuestran la necesidad de seguir manteniendo la vigilancia permanente.

Todos estos éxitos fueron posibles gracias a la profesionalidad, entusiasmo y compromiso de todos nuestros profesionales, conjuntamente con nuestros clientes, y colaboradores dentro del marco de los proyectos y empresa.

En el año 2022 se han conseguido gran parte de los objetivos y retos planteados, destacándose los siguientes:

- **VENTAS** se ha superado el presupuesto mediante contratos nacionales e internacionales y con Technip Energies.
- **PRODUCCIÓN** se han superado el objetivo con colaboraciones de 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.



• Tendencias generales

En 2022, la demanda de petróleo y gas ha continuado aumentando, aunque a un ritmo más lento que en años anteriores. Esto se debe en parte a la transición hacia fuentes de energía renovable, como la energía solar y eólica, y a los esfuerzos por reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.

A medida que la demanda de petróleo y gas disminuye gradualmente, se espera que las empresas de la industria se adapten mediante la implementación de nuevas tecnologías y estrategias empresariales, como la inversión en energías renovables y la diversificación de su cartera de productos.

El precio del petróleo aumentó en 2022 debido a la recuperación de la demanda y las limitaciones de la oferta. La OPEP+ relajó sus recortes de producción a lo largo del año y EE.UU. aumentó su producción.

En resumen, el año 2022 ha sido un año de transición para la industria del petróleo y gas, ya que las empresas buscan adaptarse a los cambios en la demanda y la transición hacia fuentes de energía más limpias y sostenibles.



Transición Energética

Iniciativas en Transición Energética a nivel gubernamental a nivel mundial, europeo y nacional.

Reducción emisiones

Compromisos de los clientes tradicionales del Oil & Gas en la transición energética y en la reducción de emisiones de CO2.



Procesos relocalización

Procesos de relocalización de instalaciones industriales (Química, petroquímica, Farmacia,...) en Europa.

Normativa

La normativa de seguridad y medioambiental que afecta a los sectores clave.



3.1 Áreas de Negocio

Technip Energies Iberia se dedica a ofrecer servicios de ingeniería y consultoría a diferentes sectores industriales. Para ello cuenta con dos líneas de operaciones que se adaptan a las necesidades y características de cada cliente.

Operaciones Nacionales



La primera línea es la de **Operaciones Nacionales**, que se enfoca en los clientes nacionales que requieren una atención cercana y personalizada. Para ello disponemos de oficinas en cinco ciudades estratégicas: Tarragona, Castellón, A Coruña, Huelva y Algeciras.



Cercanía y atención personalizada

500.000

Manhours

67

Proyectos

>100

Contratos (entre asistencias, acuerdos marcos y proyectos)

35

Asistencias Técnicas y acuerdos marcos



**Experiencia
y Solidez**

1.050.000

Manhours

30

Proyectos

10 Conceptuales

6 FEED

14 EPs / EPsCm

9

Países

Operaciones Internacionales



La segunda línea es la de **Operaciones Internacionales** y grandes clientes, que se dirige a los clientes que tienen proyectos en el extranjero o que demandan soluciones globales e integradas. Para esta línea contamos con un equipo multidisciplinar y con experiencia en diferentes mercados y normativas.

Crecimiento

- Proceso / Tecnología
- Construcción
- Colaboración con otros Centros TEN

Proyectos / Ejecución

- Partnership
- Enfoque Tecnológico a potenciar
- Centro Expertise Grupo TEN (Life Science, Fertilizantes, HVO, etc.)
- Transición Energética / Circularidad

Mejoras

- Mejora herramientas / hardware
- Oficinas Barcelona
- Comunicar / Celebrar

Capacidad Adaptación / Flexibilidad

- Oportunidades / Cambios

● Proyectos más importantes



Midor

2019-2023

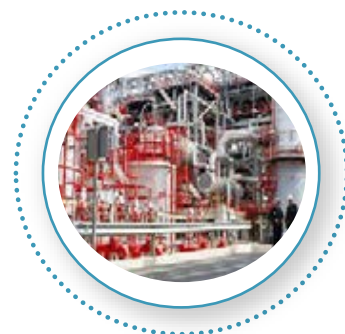
Ampliación de la refinería con un aumento del 60% en la capacidad original de la refinería a 160.000 barriles diarios de petróleo crudo



TotalEnergies

2022-2025

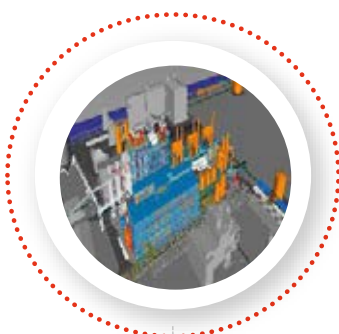
Biorrefinería de grasa animal y aceites vegetales



Cepsa

2022-2022

Mejora Planta Deslastres y Emisario



Cargill

2017-2023

Nueva planta de almidones y edulcorantes



AGC

2020-2024

Nueva planta de producción de APIs y planta polivalente



Petronor

2022-2023

Servicios FEED para la OSBL de una nueva Planta Demo de eFuel

● Proyectos más importantes



ETi Bakir

2021-2022

Nueva planta para
fosfórico (PAP)



BP Energía

2020-2022

Proyecto para el uso producción
de aceite vegetal como materia
prima para la refinería



Repsol

2021-2022

Estudio de Viabilidad
Nueva Planta Hidrógeno
Verde de 150 y 100 Mw



Boehringer Ingelheim

2016-2026

Segunda línea de
envasado para la Planta de
producción del dispositivo
de inhalación Respimat®
en condiciones estériles



Galp

2021-2022

Nueva unidad de HVO y
Revamping unidades de
destilación al vacío



Adisseo

2018-2023

Mejora de la capacidad
de la planta para
aumentar metionina
líquida AT88 en un 12%

● Proyectos de Acuerdos Marco y Asistencia Técnica



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, trabajamos 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, denominado Win it (ganémoslo) gestiona de forma transversal las oportunidades de negocio por área geográfica.

De forma habitual, se participa en proyectos desarrollados en otros centros del grupo, lo que facilita su integración en procedimientos de 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 60% en este 2022.

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

GESTIÓN DE LA CALIDAD EN LOS PROYECTOS

La misión principal del Departamento de Calidad es:

- Proporcionar la confianza adecuada a la Dirección de Technip Energies Iberia 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 la empresa.
- Análisis de estadísticas e indicadores, y propuesta de recomendaciones de mejora.

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD (SGC)

El sistema de gestión de calidad (SGC) permite organizar, estandarizar, optimizar e integrar los diferentes procesos internos de los distintos Centros Operativos para lograr efectividad y eficiencia del desempeño y permite 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.

Adaptamos nuestros propios sistemas de gestión de calidad a los requisitos específicos del proyecto que 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 Energies Iberia y Procedimientos del grupo Technip Energies.
- Plan de calidad del proyecto y Procedimientos específicos del proyecto.

SISTEMA DE GESTIÓN GLOBAL

El Sistema de Gestión Global de Procesos de Negocio (GBPMS) es la fuente única de todos los procesos y procedimientos generales de Technip Energies. Aporta muchos beneficios específicos y una manera más eficiente de trabajar 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.

3.2 Entorno de Operación

En el año 2022 se han producido una serie de tendencias y retos generales que forman parte de la base de la estrategia de Technip Energies Iberia

- 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 el grupo 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.

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.



● Oportunidades y Amenazas del entorno

OPORTUNIDADES

Factores probables que pueden ayudar a lograr los resultados y objetivos esperados

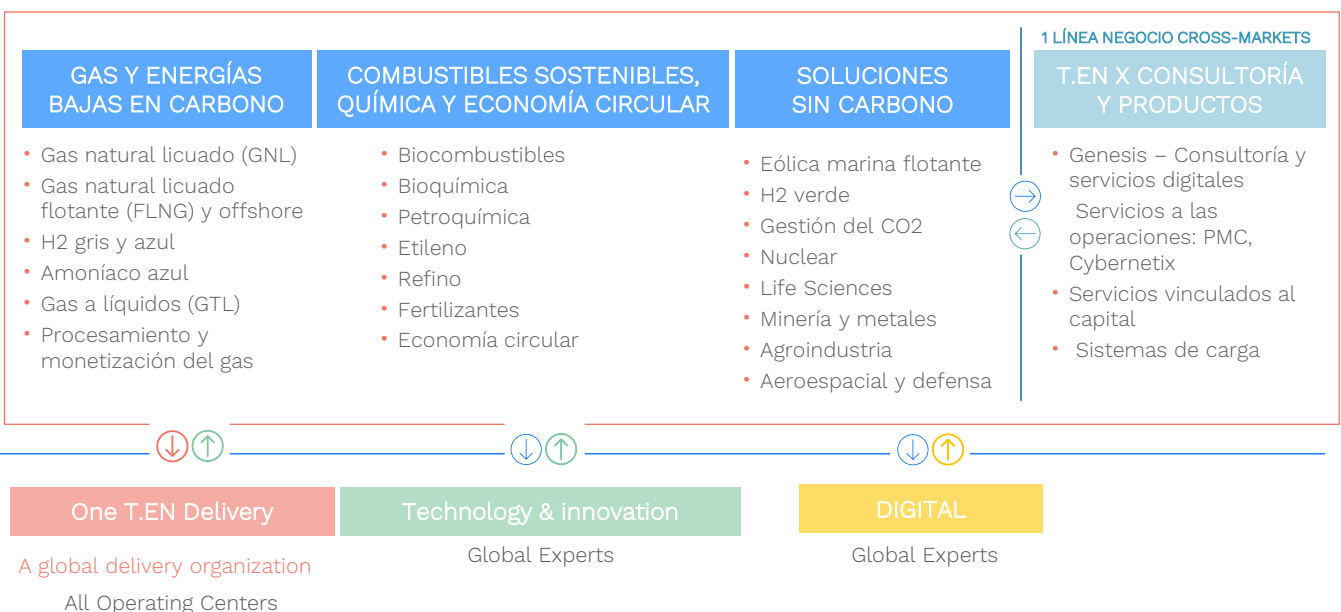
- Impulso de fondos de la CEE para la transición energética.
- Aprovechamiento de proximidad de materias primas y recuperación de la autonomía productiva. Más inversiones en Europa ligados a tecnología y energía.
- Posicionarnos de forma muy activa para el desarrollo de nuevas tecnologías de transición energética con los clientes. Posibilidad de venta a clientes de Technip Energies Iberia.
- Aumento de la inversión por parte de las empresas para la obtención de energías verdes.
- Uso de nuevas tecnologías aumenta la flexibilidad de producción (teletrabajo y digitalización).

AMENAZAS

Factores probables que pueden dificultar lograr los resultados y objetivos esperados

- Conflicto internacional Rusia vs Ucrania. Inversiones del grupo en la zona que se pueden ver afectadas.
- Alta inflación del 2022: presión sobre salarios – a la expectativa de la política salarial del grupo.
- Alta inflación del 2022: renovación de AT – dificultad de subir IPC a los clientes.
- Activación del mercado laboral conlleva posible aumento de rotación del personal: dificultad de contratación y retención del personal.
- Inseguridad cibernética y dependencia de redes de comunicación.

3 LÍNEAS DE NEGOCIO DEDICADAS A LOS MERCADOS



NUESTROS SERVICIOS

Technip Energies Iberia realiza servicios de Ingeniería y soporte tecnológico, así como servicios de Asesoría y Consultoría especializados en los campos de actividad mencionados y 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 ingeniería va desde las modernizaciones y modificaciones de plantas e instalaciones ya existentes a las nuevas instalaciones (complejos industriales, nuevas unidades o plantas de producción).

 Dirección Proyecto	 Ingeniería	 Compras	 Construcción
Estimación Costes Control Costes Planificación	Diseño Conceptual Front End Engineering Ingeniería Básica Ingeniería de Detalle Estudios de Viabilidad Master Plan Medio Ambiente Seguridad Industrial	Contratación Inspección Activación	Precommissioning Commissioning Asistencia Puesta en marcha

Un equipo de profesionales propio se adapta a los proyectos y necesidades de la empresa, compuesto por ingenieros/as y especialistas.

Asimismo, se solicita de forma habitual la colaboración de otras empresas de ingeniería que aportan, mediante su personal propio, conocimientos técnicos especializados.

Además de nuestros propios efectivos, contamos con toda la estructura del grupo poniendo a disposición de nuestros clientes personal altamente especializado y con una amplia experiencia en cada sector.

- Servicios de acuerdos marco y asistencias técnicas con clientes nacionales
- Planes de ejecución con otras oficinas del grupo para proyectos internacionales
- Colaboración con otros centros a nivel productivo
- En 2022 Conversión de Madrid para dar servicio a proyectos internacionales. Crecimiento de la oficina

AMPLIACIÓN OFICINAS MADRID

A finales de mayo, tras su remodelación, se estrenaron las nuevas oficinas de Technip Energies Iberia en Madrid.

La reforma se ha realizado para optimizar las zonas comunes, aumentado el número de salas de reuniones, así como de plazas del comedor, y se ha incluido una sala de primeros auxilios y un despacho para comerciales, todo ello para mejorar la comodidad de las personas generando espacios diáfanos con mobiliario ergonómico.

Duplicar el tamaño de la oficina así como del personal, constituye una apuesta de la empresa por la mejora del entorno de trabajo pero sobre todo para adaptarnos a los nuevos proyectos y al crecimiento de la compañía.



Presencia Geográfica



SEDE CENTRAL BARCELONA

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



CENTRO OPERACIONES TARRAGONA

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



CENTRO OPERACIONES MADRID

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



OFICINA A CORUÑA

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



OFICINA CASTELLÓN

Centros Negocios
E & S
Calle Pavías, 11
12006 Castellón
de la Plana
España



OFICINA HUELVA

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



OFICINA ALGECIRAS

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

4 Modelo de Negocio

CLIENTES Y CAMPOS DE ACTIVIDAD

Los clientes de Technip Energies Iberia son empresas nacionales e internacionales de los sectores clave a los que se orienta Technip Energies y en particular:

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 del Grupo 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.

	AGRO INDUSTRIA		H2 VERDE
	BIOFUELS		LIFE SCIENCES
	ECONOMÍA CIRCULAR		QUÍMICA
	FERTILIZANTES		PETROQUÍMICA
	GAS		REFINO

4.1 Pilares estratégicos

Prioridades Estratégicas de Technip Energies Iberia continuidad en 2022 de las definidas para el periodo de 2021 - 2023



Empresas y mercados

Mercado Nacional y Europeo

Compromiso temprano e intimidad con el cliente.
Proyectos europeos de tamaño medio.
Transición energética.
Mercado Life Sciences.
Enfoque de negocio.



Rendimiento financiero

Excelencia en proyectos

Fidelización de clientes.
Rentabilidad y Flujo de Choque.
Acuerdos marco y Asistencias Técnicas.
Ejecución excelente de proyectos.



Digitalización

Harmony, ZIP & Group e-projects

Implementación ZIP en todas las áreas de la empresa.
Desarrollo Harmony con Operaciones.
Implementar iniciativas TEN: People Connect, e-Project, WPS...



Tecnologías

Transición Energética & Life Sciences

Liderazgo H2 Verde.
Consolidación en Biocombustibles y Economía Circular.
Expertise en Life Sciences.
Transición Energética, con TEN Products Lines.

MODELO OPERATIVO PROBAD Y DISCIPLINADO

SELECCIÓN, NUESTRA RECETA PARA UNOS RESULTADOS EXCEPCIONALES



Compromiso inicial



Cartera tecnológica propia



Controles y gestión de riesgos



Experiencia técnica y en gestión de proyectos



La tecnología digital como facilitadora

ESTRATEGIA Y PRIORIDADES

La estrategia general de la empresa está en línea con las prioridades de Technip Energies, y 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.

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:

- 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 el grupo Technip Energies o directamente en proyectos con clientes internacionales, principalmente en Europa.

En base a esta estrategia, nuestras prioridades y aspectos claves 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.



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

- Liderazgo en tecnología y soluciones innovadoras.
- Aprovechar nuestras capacidades digitales para ofrecer un alto nivel de calidad de ejecución.
- 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.

● Factores y tendencias que afectan a la evolución futura

Este año 2022 ha sido un año clave para la consolidación del grupo Technip Energies en el sector del Onshore y del Offshore del que Technip Energies Iberia formamos parte y nos ha posicionado 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 es muy sólido y es un actor clave para los proyectos de Transición Energética a nivel global.

La estrategia de Technip Energies Iberia está completamente alineada con la del grupo y, para el año 2023 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.



● Comprometidos con el Hidrogeno verde

La transición energética es uno de los elementos de desarrollo clave de Technip Energies y de toda la industria de proceso.

Nuestra empresa está activamente implicada en esta línea y formamos parte de la 'Asociación Española del Hidrógeno', la cual representa a más de 250 socios/as de la cadena de valor del hidrógeno, y de la 'Plataforma del Vall de l'Hidrogen Verd de Catalunya', nacida a finales del 2020 para impulsar el conocimiento, la producción y la implementación de esta alternativa energética en Cataluña.

El proyecto es la respuesta a la estrategia que la Comisión Europea lanzó el verano pasado para reducir las emisiones contaminantes y lograr una Europa climáticamente neutra en 2050. Se está trabajando en muchas iniciativas de fases conceptuales para obtener productos químicos, petroquímicos y energéticos a partir de combustibles no fósiles, con una previsión de que en los próximos años vayan surgiendo proyectos en fase de ejecución.

Actualmente, Technip Energies Iberia está involucrado en los siguientes proyectos de estas características:



Planta H2 Verde

Estudio de viabilidad de varias Plantas de Hidrógeno Verde en todo el territorio español entre 100 y 150 Mw

Planta Hidrógeno bajas emisiones CO2

Nueva planta de hidrógeno para el proyecto C-43 Bloque 3 "Nueva unidad de hidrotratamiento Bios 2G"



Ecoplanta

Nueva Ecoplanta con un pretratamiento de residuos y una planta de gasificación avanzada con el fin de transformar residuos en metanol circular

Galaxie Biojet

Biorrefinería en Francia de grasa animal y aceites vegetales y reutilizados a combustibles renovables



5 Modelo de gobierno

Technip Energies Iberia es una Sociedad Anónima Unipersonal cuyo capital social es 100% de su empresa matriz, Technip Energies NV.

El órgano de administración de TPI está formado por un consejo de administración formado por tres miembros designados por el accionista único. Un miembro del consejo procede del área de operaciones, otro procede del área de finanzas y el tercero es del área legal.

Al mismo tiempo, el consejo de administración tiene designado un secretario no consejero, que coincide con la figura del letrado asesor, a fin de asesorarles en aquellas cuestiones societarias o de funcionamiento del órgano que precisen.

A las sesiones del consejo asisten también el Director General así como cualquier otro miembro del staff directivo cuya presencia sea requerida en función de los puntos a tratar en cada una de las reuniones del consejo.

Periódicamente se llevan a cabo reuniones del Comité Directivo de Technip Iberia. El propósito de estas reuniones es conocer la situación actual de la empresa, evaluar su desempeño y progreso, y tomar decisiones importantes para mejorar su funcionamiento. Las personas que forman parte de este comité directivo tienen un alto nivel jerárquico dentro de la empresa, por lo que sus decisiones tienen un impacto significativo en el éxito de la organización.

RESUMEN TECHNIP ENERGIES

Pertenecemos al grupo Technip Energies NV (T.EN) que, con centros de ingeniería en todos los continentes, está formado por más de 15,000 profesionales.



Más de 60 años

de operaciones en la industria energética como exitoso **Líder de Ingeniería y Construcción**



400+ Expertos

Los mejores expertos en **tecnología** con liderazgo en el sector



30 países operativos

Centros de ingeniería en todos los continentes



Cotiza en la bolsa **Euronext** de París



450 proyectos

en curso



Capacidad para gestionar todo tipo de proyectos en todos los entornos



~15,000

Profesionales con talento de **108 nacionalidades**



€6.4 bn

Revenue

€12.8 bn

Backlog

7%

Operational margin



sede en París

y registrada en los Países Bajos



Una visión sólida para acelerar la **transición energética**



Líder en GNL con más del

20% de base instalada entregada



Una cartera de **más de 25 tecnologías propias** líderes para ofrecer soluciones innovadoras a nuestros clientes, con más de un 20% de base instalada.

NUESTRA VISIÓN, PROPÓSITO Y COMPROMISOS

Como parte de Technip Energies, en Technip Energies 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.

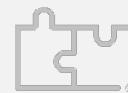
NUESTRAS CREENCIAS FUNDAMENTALES

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

NUESTROS VALORES

El uso de "Nosotros" enfatiza la importancia para nosotros de trabajar juntos y colaborar para resaltar las energías humanas en la acción de nuestra empresa.

De hecho, Technip Energies es una empresa de personas, nuestro desempeño y éxito dependen en gran medida del espíritu de equipo y el compromiso de las mujeres y los hombres.

Nuestros Valores están orientados a la acción deliberadamente porque queremos que estén totalmente integrados en la forma en que nos comportamos, en la forma en que dirigimos nuestro negocio y gestionamos nuestros proyectos.

Escuchamos activamente

- La escucha activa en todo momento es clave para generar confianza. En Technip Energies, nos enfocamos en comprender los mensajes, puntos de vista y prioridades de nuestros grupos de interés internos y externos. Esto nos ayuda a aclarar sus desafíos y brindarles las mejores soluciones.

Somos inclusivos y colaboradores

- La inclusión nos permite aprovechar la diversidad y promueve la colaboración hacia objetivos compartidos. En Technip Energies, nos preocupamos por nuestra gente y hacemos lo que sea necesario para fomentar el bienestar. Valoramos el respeto, fomentamos el espíritu de equipo, nos apoyamos unos a otros y tratamos a todos de manera justa.

Nos esforzamos por alcanzar la excelencia

- La excelencia es la clave para lograr un alto nivel de desempeño y comienza con la responsabilidad de todos. En Technip Energies, damos lo mejor de nosotros para enfrentar los desafíos de nuestros clientes, brindando soluciones, proyectos, servicios y tecnologías sobresalientes. Brindamos la mejor calidad al costo justo.



Impulsamos el cambio sostenible

- El cambio es la única opción a medida que el mundo se esfuerza por ofrecer un mañana mejor. En Technip Energies, desafiamos el status quo. Defendemos la creatividad y la innovación que fomenta el espíritu empresarial e impulsa nuestro compromiso de transformar la industria, impactando positivamente en el futuro.

Nos comprometemos la seguridad y la integridad

- La seguridad y la integridad son parte de nuestro ADN. En Technip Energies, donde sea que estemos, hagamos lo que hagamos, la seguridad y la integridad enmarcan la forma en que llevamos a cabo nuestros proyectos, hacemos negocios y actuamos todos los días. La seguridad se trata de proteger la salud física y mental de nuestra gente.



DERECHOS HUMANOS

Technip Energies dispone de un Estándar de Derechos Humanos que establece los principios de Technip Energies relacionados con los derechos humanos en todo el grupo para garantizar que todas las personas con las que trabajamos tengan derecho a un trato honesto, justo y cortés.

Se espera que el personal, contratistas, funcionarios/as y directores/as de Technip Energies ("Personal"), incluidos los de las empresas afiliadas, estén familiarizados y cumplan con este estándar de conformidad con las normas, leyes, reglamentos y políticas de la empresa locales aplicables. El incumplimiento de la norma puede dar lugar a medidas disciplinarias.

El personal de Technip Energies y sus proveedores y subcontratistas deben, en todo momento, respetar los derechos humanos de todas las personas con las que trabajan y tratarlas con dignidad y respeto. Esto incluye prohibir cualquier forma de trabajo forzado o esclavitud; prohibir la discriminación en todas sus formas; crear un ambiente de trabajo libre de cualquier forma de acoso o violencia; asegurar condiciones de trabajo seguro, saludable y protegido incluyendo horas de trabajo, salarios y beneficios; garantizar la contratación ética; respetar la libertad de asociación, negociación colectiva y los mecanismos de reclamación; y los derechos de las comunidades locales.

CANAL DE DENUNCIAS

Si una persona sospecha que se ha producido una infracción, debe plantear el problema lo antes posible. Puede reportar sus inquietudes a través de cualquiera de estos canales:

- El superior directo
- El representante de Gente y Cultura.
- El departamento legal
- El responsable de Compliance

En **2022** no se ha producido ninguna denuncia de vulneración de derechos humanos por parte de ningún/a empleado/a



PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Technip Energies se ha adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la mayor iniciativa de responsabilidad social empresarial en el mundo

Technip Energies ha firmado el Pacto Mundial, reforzando el compromiso de alinear su estrategia y operaciones con los Diez Principios sobre derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción, y de emprender acciones estratégicas que impulsen los objetivos de la sociedad, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

POLÍTICA DE REGALOS Y HOSPITALIDAD

“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/as, 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 debe informar al responsable jerárquico sobre cualquier regalo o invitación ofrecida o aceptada, cualquiera que sea su valor. Asimismo, se debe informar al socio comercial sobre la política de Technip Energies 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.

- Cualquier regalo u hospitalidad por un importe **superior a 50 dólares** o su equivalente en euros deberá registrarse en la página **MyComplianceOnline** en los 5 días laborables posteriores al evento.

- Cualquier regalo u hospitalidad por un importe **superior a 150 dólares** o su equivalente en euros deberá ser aprobado previamente por su superior jerárquico y por el departamento legal del grupo.

- Cualquier regalo u hospitalidad por valor de **más de 500 dólares** o su equivalente en euros deberá ser **aprobado previamente por su superior jerárquico, el jefe de la unidad de negocio/valor o la función.**

- Cualquier regalo u hospitalidad **ofrecida a través de una nota de gastos** debe registrarse en **MyComplianceOnline** **además de la herramienta GoTechnip.**

En el 2022 no se ha registrado ningún regalo por parte de ninguna persona de Technip Energies Iberia.

Si se tiene alguna duda acerca de realizar donaciones o regalos a clientes, se puede contactar con:

Departamento legal de Technip Energies en España:

Jordi Herrera
jordi.herrerfontanals@
technipenergies.com

Departamento de Compliance del grupo:

Solène Rocca
solene.derocca-serra@
technipenergies.com

Durante el año 2022, Technip Energies Iberia ha demostrado un alto nivel de integridad y transparencia en sus actividades, cumpliendo con las normas legales y éticas vigentes.

Según los registros disponibles, no ha tenido ningún caso de corrupción ni denuncia durante el año 2022. Tampoco ha sido parte de ningún procedimiento público ni investigación por casos de corrupción. Estos hechos evidencian el compromiso de Technip Energies Iberia con el buen gobierno corporativo y el respeto a los principios de responsabilidad social.

Además, la compañía cuenta con un sistema de denuncia interna del grupo (whistleblowing procedure) que permite a sus empleados, proveedores y clientes comunicar cualquier irregularidad o sospecha de conducta indebida que afecte a la empresa o a sus grupos de interés. Este sistema garantiza la confidencialidad y protección de los denunciantes, así como el seguimiento y resolución adecuada de las denuncias recibidas.

Durante el año 2022, Technip Energies Iberia no ha recibido ninguna denuncia a través de su sistema de denuncia interna del grupo ni a través de cualquier otro medio, lo que demuestra una cultura organizacional basada en la confianza, el respeto y la colaboración entre sus miembros.

TECHNIP Y SUS COMPAÑEROS DE NEGOCIO

Technip Energies se relaciona con socios comerciales y terceros intermediarios en el curso normal de sus operaciones a nivel mundial. Para garantizar relacionarnos con partes acreditadas que estén calificadas, tengan experiencia y compartan nuestros valores y compromiso con la integridad, es política de Technip Energies que ciertas categorías de mayor riesgo de terceros, a saber, socios comerciales y terceros intermediarios, debe estar sujeto a nuestros procedimientos de cumplimiento de debida diligencia antes de entablar dicha relación.

En el año 2022, la sociedad ha suscrito con la sociedad Portuguesa Tecnoedif un contrato de consorcio para desarrollar conjuntamente un proyecto en Portugal. Al efecto, se ha efectuado la debida diligencia para acreditar que cumple con los estándares de compliance del grupo.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, EL SOBORNO Y PREVENCIÓN DELICTIVA

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 Energies 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.

POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN – DECÁLOGO DE ACTUACIÓN

- 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, a través de la herramienta ilearn del Grupo.
- Todas estas 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 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.



Technip Energies Iberia, S.A.U. adopta diferentes medidas para la anticorrupción y el soborno, con el objeto de prevenir dichos delitos, así como medidas para luchar contra el blanqueo de capitales y otros delitos a la que por su actividad esté expuesta.

MEDIDAS DE CONTROL, SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO PERMANENTE

- ✓ Procedimiento sobre el control sobre accesos y contraseñas compartidas
- ✓ Procedimiento sobre el control de los medios de identificación y autenticación electrónica
- ✓ Protocolo de gestión de integridad y privacidad en videollamadas
- ✓ Protocolo de gestión de salidas hostiles del personal
- ✓ Recordatorios periódicos en materia de compliance

ACCIONES ORIENTADAS A LA FORMACIÓN, CONOCIMIENTO Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE PREVENCIÓN DE TECHNIP ENERGIES:

- ✓ Formación online sobre riesgos delictivos específicos
- ✓ Soporte legal en las tareas de digitalización
- ✓ Protocolo de acceso a correos corporativos con garantías legales
- ✓ Definición de todos los procesos de transacción económica por escrito,
- ✓ Protocolo de salida hostil de personal
- ✓ Verificación activa de cumplimiento de proveedores

POLÍTICAS Y DIRECTRICES DE TECHNIP ENERGIES IBERIA

Technip Energies Iberia tiene definidas unas políticas generales que aplican a todos los niveles de la empresa sin distinción, dado que son políticas críticas, de alto impacto, que tienen que ver con asuntos cruciales como la prevención de daños a terceros, evitación de conflicto de interés, etc.



CONFIDENCIALIDAD

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

POLÍTICA PREVENCIÓN DE DAÑOS DE EFECTOS NEGATIVOS, EN LAS PERSONAS, EN EL ENTORNO Y CONSIDERACIÓN DE FENÓMENOS NATURALES Y RIESGOS CATASTRÓFICOS

Technip Energies 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 la compañía la consideración de estos aspectos.

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.

EVITACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

En el desarrollo de las actividades de Technip Energies Iberia los únicos intereses que deben buscarse son los de los Clientes y los propios de Technip Energies Iberia 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 Energies Iberia.

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.

DELIMITACIÓN DEL ÁMBITO DE ACTUACIÓN

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

5.1 Inversión Socialmente Responsable ESG

SOSTENIBILIDAD A TRAVÉS DE NUESTRO COMPROMISO SOCIAL, AMBIENTAL Y DE BUEN GOBIERNO (ESG)

La cooperación y la colaboración mundiales son más vitales que nunca. En TEN creemos que nuestro papel va más allá de los negocios. Nuestra ambición es fomentar un ecosistema industrial sostenible utilizando nuestras capacidades para liberar talentos que resuelvan la complejidad y superen los retos. En 2021 iniciamos este nuevo viaje junto con nuestros grupos de interés y **hemos elaborado nuestra hoja de ruta ESG con 4 AMBICIONES.**

Together by TEN es nuestro compromiso ESG para un futuro sostenible en el que nos comprometemos para dar lo mejor de nosotros/as.



Nuestra hoja de ruta de grupo con la involucración de todas las Unidades de Negocio, entre estas Technip Energies Iberia, se encuentra parametrizada con indicadores específicos para cada ambición:

AMBICIÓN 1 IMPULSAR SOLUCIONES POR EL CLIMA

Indicadores

Ambición	Situación en 2021	Objetivo	
• Reducir las emisiones de GEI de alcance 1 y 2 ¹	-8%	-30%	2025
• Alcance 1 y 2 de Net Zero ²	18.8 kt CO ₂	Net Zero	2030
• Centros de datos con huella de carbono cero certificada	En progreso	100%	2025
• Notificar todas las emisiones de alcance 3	En progreso	100%	2023
• Asignación presupuestaria de I+D a nuestros ámbitos de transición energética	68%	100%	2025
• Principales entidades con certificación ISO 14001	63%	100%	2025
• Agua consumida en las obras procedente de fuentes reutilizadas	21,3%	100%	2025
• Residuos valorizados	75%	85%	2025

Iniciativas



Desarrollar Net Zero planes Pathway a nuestros clientes



Desarrollar la Gestión Plataforma digital



Todas CAPEX y M&A en apoyo de nuestra Energy Transition Domains



Aumentar el número de tecnologías de transición energética y adquiridas para 2025



Elaborar un catálogo de alternativas sostenibles para los clientes



Realizar evaluaciones ciclo de vida de tecnologías y equipos clave



Realizar evaluaciones de riesgos medioambientales en todos los proyectos EPC y activos para 2025



Establecer el Plan de Biodiversidad en todos proyectos de alto riesgo medioambiental

AMBICIÓN 2 PROMOCIÓN DE LAS PERSONAS

Indicadores

Ambición	Situación en 2021	Objetivo	
• Contratación de mujeres en graduados anuales	50%	50%	Anual
• Mujeres en puestos directivos	12%	25%	2025
• Los principales países cuentan con plan de acción para la diversidad	Empieza en 2022	100%	2025
• Obras subvencionables con programa BBS	50%	100%	2025
• Entidades que cumplen nuestra nueva norma sobre prestaciones básicas en todo el mundo	Empieza en 2022	>90%	2025
• Empleados/as que participan en el Aprendizaje ESG	Empieza en 2022	>90%	2022
• Programa internacional de graduado dedicado a la Transición Energética	Empieza en 2022	100%	2023

Iniciativas

Inclusion
in Action



Igualdad salarial entre hombres y mujeres, certificada por externa



Patrocinio y programas de tutoría para mujeres



Embajadores del bienestar y asistencia



Encuesta anual para el personal a partir de 2022



Programas de desarrollo - desde el nivel básico hasta el avanzado para la gestión de proyectos, ingeniería y tecnología



Política Smart Working en todas nuestras entidades para 2025

AMBICIÓN 3 LIDERAR CON RESPONSABILIDAD

Indicadores

Ambición	Situación en 2021	Objetivo	
Mujeres en el Consejo de Administración	30%	40%	2024
Link compensation to ESG Roadmap performance annually		Completo	Anual
Formación anual en ABC de todas las funciones de riesgo y gatekeepers	75%	>90%	Anual
Reducción continua de intermediarios comerciales no obligatorios		-3,0% -100%	2023 2025

Iniciativas



Participar en proyectos con bajas emisiones de carbono



Reuniones regulares sobre ESG en el consejo de dirección de la empresa



ESG en la matriz de competencias del Consejo y formación específica para el Consejo y el Comité Ejecutivo



Cultura de denuncia: Los empleados tienen acceso a las estadísticas de denuncias y a las lecciones aprendidas a través de informes trimestrales.



Informe de sostenibilidad auditado y alineado con los marcos internacionales (TCFD, SASB, CDP...)

AMBICION 4 COLABORAR PARA INFLUIR

Indicadores

Ambición	Situación en 2021	Objetivo
La cualificación de proveedores y subcontratistas integra criterios ESG	 Empieza en 2022	100% 2023
Seguimiento y auditoría de los principales proveedores y subcontratistas en materia de ESG	 Empieza en 2022	100% 2025
Proyectos subvencionables con un sistema de gestión de los derechos humanos	 Empieza en 2022	100% 2025
Horas de voluntariado	 14,360	30,00 2025

Iniciativas



Investigación y desarrollo Tecnologías



Ampliación de Tecnologías



Colaborar con Instituciones R&D



Permitir un día de voluntariado por empleado/a al año



Cadena de suministro Comité ESG

ESG QUARTERLY SCORECARD TECHNIP ENERGIES IBERIA

Pillar	Ambitions applicable to OC	Action by ¹	2022 OC Target ²	Current Status ³	Comment from OC ⁴
 DRIVE SOLUTIONS FOR THE CLIMATE	Reduce Scope 1 & 2 emissions compared to 2019	Corporate (Real Estate)	Corporate to assign	N/A for Q1, Q2, Q3	
	Net Zero scope 1 & 2	Corporate (Real Estate)	Corporate to assign	NA for Q1, Q2, Q3	
	Report full scope 3 emissions ⁵	Corporate (carbon task force)	Corporate to assign	NA for Q1, Q2, Q3	
	Main entities ISO 14001 certified	OC	Done	Done	
	Water consumed on sites from reused sources	OC	NA	NA	Client is who manage environment KPI's in EPCm
	Waste valorized	OC	65%	99%	TEN Iberia valorized 99%, waste only 1% is not valorized
	Conduct ENVID on all EPC projects and assets	OC	NA	NA	TEN Iberia not manage EPC, at the moment only EPCm
 ENABLE PEOPLE TO THRIVE	Women hiring on yearly graduate intake	OC	50%	50%	(21/42) 21 women of 42 young graduates contracted in 2022
	Women in leadership positions	OC	24%	25%	(3 women/12 men)
	Main countries* have local diversity action plan	OC	Definition phase	Definition phase	
	Eligible construction sites with GIS program	OC	100%	100%	3 sites in 2022
	Entities complying with our new core benefits standard worldwide	Corporate (P&C)	Corporate to assign	NA for Q1 Q2 Q3	
	Employees participating in the ESG learning	OC (P&C)	100%	Above 92%	
	Smart Working policy implemented across all our entities by 2025	OC (P&C)	25%	Implemented October	
 COLLABORATE TO IMPACT	Key suppliers monitored, audited on ESG performance	Corporate (Procurement)	Corporate to assign	NA for Q1 Q2 Q3	Pending Corporate
	Key subcontractors monitored, audited on ESG performance	Corporate (Construction)	Corporate to assign	NA for Q1 Q2 Q3	Pending Corporate
	Set a local ESG organization (ESG committee+ 1 ESG champion)	OC	100% by Q2	Done Q3	
	Local ESG committee working principle, monitoring, action plan	OC	100% by Q2	December 2022	
	Eligible projects with Human Rights Management System	Corporate (Compliance)	Corporate to assign	NA for Q1, Q2	
	Volunteering program	Corporate	Corporate to assign	NA - Q1, Q2, Q3 Corporate will provide policy and system to book MHRs	

Highlights de 2022

- Trabajar por la Igualdad de Género potenciando la contratación y posición de la mujer en la empresa. Se inicia revisión del Plan de Igualdad.
- Comité de ESG constituido por Operaciones, Medio Ambiente, Seguridad y Salud, Comunicaciones, Legal, Dirección General, Recursos Humanos y Responsable Sistema de Gestión Integrado
- Nombramiento de Champion del Comité de ESG como coordinador e impulsor
- Potentes indicadores en la gestión de Residuos
- En iLearn se encuentra la formación obligatoria de ESG, que facilita información sobre nuestros compromisos y a reflexionar sobre las medidas que podemos tomar individualmente y en equipo para cumplir y alcanzar los objetivos establecidos. Formación realizada por 650 personas.



En las siguientes páginas compartimos las acciones más significativas implantadas durante el 2022, algunas iniciadas en el año anterior, evidenciando el compromiso de TEN Iberia con las personas, comunidad y el medio.



Cambio Climático

Emisiones Corporativas
Huella de Carbono
Riesgos climáticos de la actividad
Ciclo de vida de los productos

- Responsabilidad en las compras internas y equipos para proyectos.
- Cumplimientos de los estándares medio ambientales.
- Incorporar Tecnologías verdes.
- Desksharing.
- Mejorar Contrato compañía eléctrica con aportación de energía de fuente 100% renovable (actualmente el 40% proviene de fuente renovable).
- Mejoras en los Sistemas de Climatización oficinas.
- Instalar sensores de presencia en zonas comunes (iluminación) + Detectores Luz Crepuscular.
- Respetar normativa Temperatura (19º invierno – 27 verano). En curso mejora de los sistemas de climatización oficinas.
- Instalación iluminación LED en oficinas.



Oportunidades Ambientales

Oportunidades en energías limpias
Oportunidades en construcción sostenible
Oportunidades en renovables

- Nuevas Tecnologías: Desarrollo de proyectos Biocombustible.
- Hidrógeno Verde.
- Estudios Impacto Medio Ambiental en proyectos.
- ENVID en proyectos (actualmente a solicitud Cliente).



Contaminación y Residuos

Emisiones atmosféricas
Gestión residuos peligrosos y no peligrosos
Plan de Movilidad

- Sistema de Gestión Medio Ambiente ISO 14001.
- Incorporación coches de empresa híbridos.
- Plan de Movilidad.
- Botella de vidrio reutilizable para trabajadores.



Capital Humano

Atracción, retención y desarrollo del talento
Diversidad e inclusión
Equidad Salarial
Salud y Seguridad

- Acuerdo de Teletrabajo
- Beneficios Sociales (transporte/guardería/vales restaurante/ Seguro Médico.....).
- Acuerdos de Paradas.
- Acuerdos Pico-Valle.
- Plan de Formación.
- Planes de Carrera.
- Cambios Transversales.
- Acuerdos días particulares.
- Sistema de Gestión en Seguridad y Salud.
- Plan Acción Evaluación Psicosocial.
- Programa de Salud y Bienestar.
- Mobility/Security: Desplazamientos Nacionales e Internacional.
- Protocolo Desconexión Digital.
- Vigilancia de la Salud – Campaña Vacunación Gripe.
- Protocolo Acoso Laboral.
- Programa Pulse.
- Servicio Fisio.



Responsabilidad Producto

Calidad y Seguridad del producto
Seguridad y Privacidad de los datos
Inversión Responsable
Satisfacción de Clientes
Estándares laborales en la cadena de suministro
Derechos Humanos

- Políticas de Security y Cybersecurity.
- Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001.
- Auditorías Internas e Externas.
- Lessons Learn.



Oportunidades Sociales

Contribución a las Comunidades
Fomento del consumo responsable

- Responsabilidad Social Corporativa.
- Recogida de tapones fundación SEUR.
- Colaboración con universidades.
- Continuar con el apoyo a Centros especiales de empleo.



Organización Corporativa

**Diversidad en los Comités
Transparencia
Definición Funciones y
Responsabilidades**

- PGO - Protocolo General de la Organización.
- Plan de Igualdad.
- Comités de Empresa / Seguridad y Salud/ ESG / Dirección / Tecnologías / Carga de Trabajo /...).
- Job Description / Pivotal Job.
- Auditorías.



Comportamiento Corporativo

**Ética en los Negocios
Prácticas Anticompetitivas
Corrupción y Blanqueo de
Capitales
Transparencia Fiscal
Cumplimiento Normativo**

- Código de Conducta.
- Manual de Lenguaje No Sexista.
- Auditoría Financiera Anual.
- Sistemas de Gestión implantados.
- Auditorías de Requisitos Legales.

5.2 Gestión del riesgo y oportunidades

En 2022, las organizaciones se vieron afectadas por una tormenta perfecta de riesgos entrelazados de alto impacto que han llevado a las empresas a un estado de crisis permanente. Siguiendo los pasos de la pandemia, la guerra en Ucrania ha intensificado las fallas en la cadena de suministro, ha provocado un aumento en los precios de la energía y ha alimentado la inflación.



Ahora un estado de cambio continuo es la nueva normalidad. Los desastres naturales relacionados con el clima, la recesión inminente, la aceleración de la catástrofe del costo de vida en Europa, la escasez de alimentos, el bienestar de los empleados y los déficits de habilidades, y un panorama de ciberataques que se industrializa rápidamente se superponen a la intensificación de las tensiones geopolíticas y la amenaza muy real de liquidez financiera y riesgos de solvencia.

Al inicio del 2022 se llevó a cabo un análisis DAFO para identificar cuáles eran las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades mediante un análisis interno y externo del entorno en el que desarrollaba su actividad.

La empresa ha tomado varias acciones para mitigar los riesgos y asegurar su posición en el mercado. Una de ellas es el plan de integración de nuevos recursos, que tiene como objetivo mejorar la eficiencia de la producción y reducir los costos operativos. Esto se logra mediante la identificación de los recursos necesarios y la integración de nuevos miembros al equipo de trabajo.

Otra acción que la empresa ha tomado es la búsqueda de excelencia operativa, lo que implica el uso de herramientas digitales y nuevas metodologías para mejorar la eficiencia y calidad de la producción. Esto ayuda a la empresa a ser más competitiva y eficiente en el mercado.

Además, la empresa está invirtiendo en la mejora de la formación, incluida la plataforma Ilearn, para asegurarse de que su personal esté capacitado para enfrentar los desafíos actuales y futuros. Esto también ayuda a reducir la rotación de personal y mejorar la retención del talento.

La subcontratación en el grupo, y en el mercado local también es una acción importante que la empresa está tomando para mitigar los riesgos. Esto ayuda a la empresa a diversificar sus fuentes así como a disponer de recursos formados e integrados en un tiempo mínimo, manteniendo la flexibilidad requerida por la gestión de proyectos.

Finalmente, las acciones comerciales también son importantes para asegurar rollovers en los proyectos en curso y ser selectivo con las ofertas disponibles y permiten tener una estrategia proactiva para asegurarse de que está preparada para enfrentar los desafíos actuales y futuros del mercado.

FORTALEZAS

Durante el 2022, la empresa contaba con una serie de fortalezas que la hacen competitiva y preparada para enfrentar los desafíos del futuro.

En primer lugar, había previsión de una alta carga de trabajo tanto en la compañía como en el grupo, lo que representaba una oportunidad para la empresa de demostrar su capacidad de respuesta y eficiencia en la gestión de proyectos.

Además, la implementación del teletrabajo para colaboración con otros centros de operaciones representaba una ventaja significativa en términos de flexibilidad y reducción de costos, lo que permitiría a la empresa expandir su alcance y mejorar su eficiencia en la entrega de proyectos.

Otro aspecto que fortalecía la posición de la empresa es la implementación de proyectos de digitalización, como Harmony y Zip, lo que la sitúa a la vanguardia en la adopción de tecnología y la mejora de procesos.

La empresa también cuenta con costes optimizados, lo que le permite ofrecer servicios de calidad a precios competitivos y mantener su posición en el mercado.

Por último, el aumento del teletrabajo con la consecuente disminución de emisiones y accidentabilidad representaba una ventaja significativa en términos de sostenibilidad y responsabilidad social, lo que la hace más atractiva para los clientes que valoran la sostenibilidad en sus operaciones.

DEBILIDADES

La empresa se enfrentaba a una serie de debilidades que afectan su capacidad de competir y mejorar su posición en el mercado.

En primer lugar, la rotación de personal representaba un desafío significativo para la empresa, ya que la formación y la experiencia son claves para la entrega de proyectos de calidad.

El sistema de almacenamiento y control de datos de proyectos, que se encontraba en fase de modelo.

Además, la falta de experiencia en algunos países en Europa era una debilidad que puede afectar la capacidad de la empresa para expandirse en el mercado.

La necesidad de estandarización es crucial para asegurar la calidad y la eficiencia en la entrega de proyectos.

La resistencia y dificultad de adaptación a las nuevas tecnologías también podía representar una debilidad para la empresa.

La falta de capacidad para adoptar nuevas tecnologías puede limitar su capacidad para mejorar procesos y ofrecer soluciones innovadoras a sus clientes.

AMENAZAS

El conflicto internacional entre Rusia y Ucrania representaba una amenaza significativa para las inversiones del grupo en la zona, lo que podía afectar negativamente su rentabilidad y su capacidad para expandirse en la región.

Otra amenaza importante era la alta inflación, que ejercía una presión sobre los salarios.

Además, la renovación de los proyectos tipo Acuerdos Marco y con el efecto de la inflación representaban un desafío significativo para la empresa en términos de rentabilidad.

La activación del mercado laboral también representaba una amenaza para la empresa, ya que podía conllevar un posible aumento de la rotación de personal.

Por último, la inseguridad cibernética y la dependencia de redes de comunicación representan una amenaza significativa para la empresa, ya que pueden afectar la confidencialidad y la integridad de los datos y la información de la empresa.

En conclusión, la empresa se enfrentaba a una serie de amenazas que podían afectar su capacidad para competir y mantener su posición en el mercado. Era importante que la empresa adoptara medidas proactivas para mitigar estos riesgos, como el fortalecimiento de la ciberseguridad, la implementación de políticas salariales adecuadas y la adopción de estrategias de retención de personal.

OPORTUNIDADES

A comienzos del año 2022 la empresa tenía varias oportunidades que podían ser aprovechadas para mejorar su posición en el mercado y aumentar su rentabilidad.

En primer lugar, el impulso de fondos de la CEE para la transición energética representaba una oportunidad importante para nuestros clientes, ya que pueden acceder a financiación para desarrollar proyectos relacionados con la energía renovable y la eficiencia energética.

Además, la necesidad del mercado de disponer de materias primas de proximidad y la recuperación de la autonomía productiva, junto con más inversiones en Europa ligadas a tecnología y energía, también representaban una oportunidad significativa para los clientes y por ende para la empresa.

La activa apuesta del grupo para el desarrollo de nuevas tecnologías de transición energética con los clientes también es una oportunidad para la empresa, ya que puede vender estas tecnologías a nuestros clientes y aumentar su cartera de negocios.

La creciente inversión por parte de las empresas para la obtención de energías verdes también representa una oportunidad, ya que puede desarrollar soluciones para satisfacer su creciente demanda.

Por último, el uso de nuevas tecnologías para aumentar la flexibilidad de producción, como el teletrabajo y la digitalización, también representaba una oportunidad para la empresa. Esto puede mejorar la eficiencia de la producción y reducir los costos operativos.

En conclusión, la empresa tenía varias oportunidades para mejorar su posición en el mercado y aumentar su rentabilidad. Era importante que la empresa adoptara una estrategia proactiva para aprovechar estas oportunidades y asegurarse de que estaba a la vanguardia de las nuevas tecnologías y soluciones sostenibles.

6 Recursos y Relaciones

6.1 Gestión Financiera

Evolución de los negocios y situación de la Sociedad

La evolución de los negocios que han finalizado puede clasificarse como positiva en el sector de actividad en el que opera la Sociedad, impulsado por las tendencias en la industria por la subida generalizada de precios de los combustibles y por el hecho de la transición energética que está impactando en nuevas inversiones en biocombustibles e hidrógeno.

Basándonos en la cartera de Clientes y Ofertas en curso y previsibles en la actualidad, y a pesar de la alta inflación, los negocios objeto de la actividad social deberían continuar desarrollándose en el futuro y con similar volumen del realizado este último año.

Algunos procesos operativos se han continuado adaptando en 2022, con cambios positivos focalizados en la digitalización de la compañía, así como la integración del teletrabajo en el proceso productivo de desarrollo de proyectos para nuestros clientes.

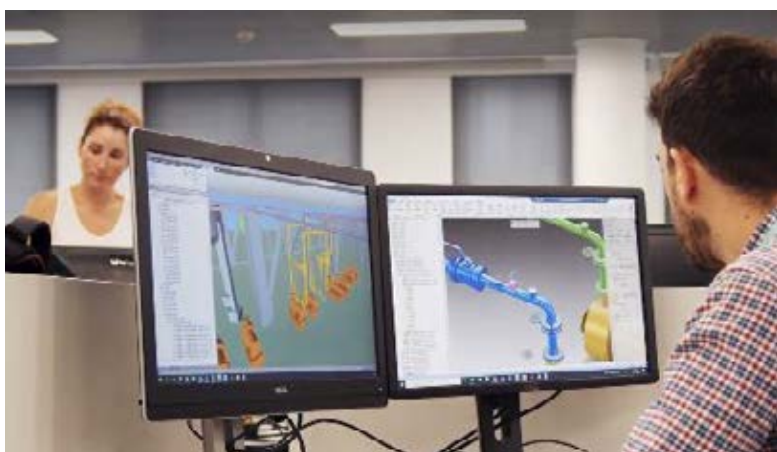
Riesgos e incertidumbres afectos a la actividad de la empresa

La situación inflacionaria de la economía, junto con la ocupación unilateral del territorio ucraniano por parte de Rusia, son los dos principales factores de riesgo e incertidumbre relevante y diferente de los habituales de la actividad de la compañía, y los únicos por los que actualmente la evolución de la Sociedad podría ser diferente a la previsible y acontecida durante estos últimos años.

Para la primera variable, se continúa con la vigilancia periódica de los costes de la compañía, así como de la rotación de personal que el incremento generalizado de precios favorece, intentando en la medida de lo posible aproximarla a la normalidad: se dedica un esfuerzo suplementario a analizar estas desviaciones, tanto a nivel de la compañía como del Grupo Technip Energies, y a buscar propuestas y soluciones para disminuir el efecto negativo que pueda tener en el desarrollo de los proyectos para nuestros clientes, para asegurar la continuidad de la actividad y del negocio.

Para la segunda, la compañía sigue atentamente las informaciones e instrucciones del Grupo Technip Energies, para adecuar en cada momento cualquier acción que se estimara necesaria, y limitar o anular efectos negativos de este conflicto sobre la actividad económica de la entidad y del Grupo.

Dicha situación afecta a los precios mundiales de materias primas, lo que podría comportar una reevaluación por parte de nuestros clientes de las inversiones previstas para 2023, y por lo tanto un efecto sobre los proyectos de Technip Energies Iberia SAU.



● Resultados del 2022

TAMAÑO DE LA COMPAÑÍA	TECHNIP ENERGIES IBERIA, S.A.U.			
	2022	2021	DIFERENCIA	
Activos (€MM)	41,94	29,47	12,47	42,31%
Fondos propios (€MM)	13,38	7,92	5,46	68,94%
Deuda ajena (€MM)	28,56	21,54	7,02	32,59%
Ventas (€MM)	78,45	55,69	22,76	40,87%
Importe neto cifra de negocios				
Compras (€MM)	21,01	12,34	8,67	70,26%
Aprovisionamientos				
Resultados (€MM)	7,20	2,53	4,67	184,58%
Antes de impuestos				
Clientes (€MM)	26,62	22,10	4,52	20,45%
Proveedores (€MM)	8,90	12,80	-3,90	-30,47%

● Información Fiscal

IMPUESTOS SOBRE BENEFICIOS

El resultado de Technip Energies Iberia, S.A. (Sociedad Unipersonal) en 2022 ha sido de +5.460.805 EUR, y se ha obtenido en España y Dinamarca, donde la empresa ha realizado un proyecto de servicios de Cm y se ha establecido para cumplir con los requisitos legales y fiscales en ese país.

El importe pagado durante 2022 en concepto de impuesto de sociedades asciende a +1.509.825 EUR.

Se informa que Technip Energies Iberia, S.A. (Sociedad Unipersonal) no ha tenido ninguna inspección fiscal durante 2022, por lo que, tal como indica la normativa, están abiertos a inspección los últimos cuatro ejercicios fiscales.

SUBVENCIONES PÚBLICAS RECIBIDAS

Durante el ejercicio 2022 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.

6.2 Los empleados, principal activo de la compañía

VISIÓN GENERAL

Las medidas establecidas por la Dirección de la empresa tienen como objetivo principal la confortabilidad de las personas trabajadoras y la fidelización del talento. Las medidas aplicadas son objeto de revisión y mejora cada ejercicio. En concreto, las que actualmente se aplican son las siguientes:

- Tarjeta restaurante
- Ticket guardería
- Ticket transporte
- Gimnasio en el domicilio social

En cuanto a las medidas de compensación económica, durante 2022 la Dirección de la compañía adoptó diversas medidas para hacer frente a la situación de elevada inflación. La batería de medidas abarcó diversos ámbitos:

- Revisión salarial.
- Abono de la paga de beneficios de 2021 en su importe máximo y comunicación de un incremento del 30% para la de 2022.
- Incremento del precio del kilometraje hasta 0,33 euros/km.
- Abono de una paga para celebrar el cincuentenario de la empresa en 2022.

Asimismo, la Dirección de la empresa consideró de suma importancia incidir en el factor emocional mediante la celebración de diversos actos a lo largo de 2022 en conmemoración del cincuentenario de la empresa.

En concreto, se celebró un evento especial en cada una de las oficinas así como la Summer Party durante el periodo estival.

Durante el mes de diciembre, se recuperó la cena previa al periodo navideño, suspendida los últimos tres años por causa de la pandemia.



COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS

La elevada inflación está teniendo un impacto en las personas. Se han adoptado diferentes medidas:

- Revisión salarial 2022
- Incremento del importe de la paga beneficios 2021
- Paga cincuentenario TPI
- Abono compensación enero 2023

INCREMENTO DE PERSONAS

El presente año ha sido un ejercicio con muchísima actividad, hemos incrementado el número de personas y hemos de seguir poniendo el foco en su bienestar: flexibilidad, formación lanzamiento plan de salud, etc.

ACUERDO DE TELETRABAJO A DISTANCIA

Se ha aplicado su contenido y ha habido normalidad en la transición desde el Plan de Continuidad al Acuerdo de Teletrabajo.

PLANTILLA DIVERSA

La plantilla de Technip Energies Iberia S.A.U. está compuesta por personas de 24 nacionalidades. Las tres nacionalidades más comunes, aparte de la española, son la venezolana -33 personas- italiana -24 personas- y francesa -14 personas-.

La Dirección de la compañía considera que la estrategia de captación de talento ha de ser global, más teniendo en cuenta las limitaciones que dan para encontrar perfiles interesantes en el mercado español.

Es por ese motivo que de manera habitual facilita los trámites para gestionar permisos de trabajo a personas que así o requieren.

Como medida alternativa, la empresa incidió durante 2022 en su Programa de referenciación de candidaturas como método para contratar personas.

Dicho programa establece una compensación económica para aquellos/as empleados/as que ayudan a la contratación de perfiles de especial dificultad.

En lo referente a las características principales de las personas que forman Technip Energies Iberia S.A.U. podemos ver que la combinación de edad y experiencia hacen que sea una plantilla ideal para hacer frente a los retos de la transición energética: joven pero con la suficiente experiencia y conocimientos en el mercado de la energía.

PORCENTAJE PERSONAL



37%



63%

EDAD MEDIA



42,55 años

ANTIGÜEDAD MEDIA



7,72 años

PROGRAMA DE REFERENCIACIÓN DE CANDIDATURAS

El Programa de Referenciación de Candidaturas está estructurado y organizado para que los actuales trabajadores/as puedan recomendar candidatos/as para ciertas vacantes. Un herramienta para poder atraer talento y dar a conocer la organización, además de promover la participación e involucración de todos/as.

Más allá de los métodos más tradicionales de captación de talento: páginas web especializadas (InfoJobs), entrevistas a personas del sector conocidas por parte de las personas de la empresa, etc., la Dirección ha profundizado en su estrategia de captación de talento en la red social LinkedIn.

La presencia en dicha red es hoy en día indispensable por cuanto constituye el canal de comunicación principal con los/as potenciales candidatos/as a las oportunidades de empleo.

Por este motivo, se generalizaron las cuentas premium para todas las personas del Equipo de Selección de Technip Energies Iberia S.A.U. Asimismo, también se realizó una formación a todos las personas responsables de equipo para que maximizaran las utilidades de las que dispone LinkedIn para dar a conocer oportunidades de empleo.

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/as e ingenieros/as técnicos/as 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 Energies Iberia 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 2022 se ha producido un incremento de la tasa de rotación por causa de la recuperación económica tras dos años de pandemia e incertidumbre económica.

A pesar del incremento de la antedicha tasa de rotación, se han adoptado medidas para intentar controlar su progresivo aumento, logrando mantenerla por debajo del 10% en las personas con contrato indefinido.

- El porcentaje de rotación ha sufrido un aumento comparado con el de 2021. Las causas de dicho incremento es la alta demanda de profesionales cualificados actividad en el sector de la ingeniería.

Para hacer frente a la rotación de personal por causa de la alta actividad del sector, la compañía apostó por una política salarial competitiva, aplicando un incremento salarial muy por encima de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación. En concreto, se aplicó un incremento global superior al del convenio para 2022.

- Aquellas personas que causan baja voluntaria en la compañía realizan un cuestionario de salida en el que han de valorar varios aspectos de su estancia en Technip Energies Iberia. La información facilitada es de utilidad para la Dirección de la compañía por cuanto sirve para establecer medidas que eviten futuras bajas voluntarias.

De cara a 2023, se está estableciendo un plan a nivel de Dirección del Grupo Technip Energies para evitar la alta rotación y para hacer frente al impacto de la alta inflación en los salarios. La primera medida de impacto comunicada en el mes de diciembre de 2022 fue informar a todos/as los/as empleados/as que en la nómina del mes de enero percibirían un importe adicional consistente en el 50% del salario bruto mensual.

La Dirección de Technip Energies Iberia S.A.U. adoptó durante 2022 diversas medidas para minimizar, en la medida de lo posible, la rotación del personal, en concreto:

- Consolidación del teletrabajo como medida de flexibilidad
- Compensación de gastos de teletrabajo.
- Refuerzo de los planes de carrera y cambios salariales extraordinarios para aquellas personas que ocupan posiciones críticas en la organización.
- Lanzamiento de un plan específico para el Personal de Ingeniería Junior: en concreto, para todas aquellas personas jóvenes con menos de 4 años en la organización.



PROGRAMA DE DIVERSIDAD & INCLUSIÓN

El Grupo Technip Energies ha lanzado durante 2022 un programa para enfatizar la importancia del respeto a la diversidad así como el establecimiento de medidas que ayuden a la inclusión de todos los colectivos, con prioridad a aquellos que históricamente han sido discriminados: mujeres, colectivo LGTBIA+, personas discapacitadas y personas de países con cultura muy diferenciada.

Como acción a realizar en el marco del programa de Diversidad & Inclusión, durante el mes de diciembre de 2022 todo el equipo directivo de Technip Energies Iberia realizó una formación específica en Diversidad & Inclusión, impartida por la consultora especializada INTRAMA www.intrama.es.



La diversidad se refiere a los rasgos y características que hacen que las personas sean únicas, mientras que la inclusión se refiere a los comportamientos y normas sociales que garantizan que las personas sientan que pertenecen a un grupo.

El clima inclusivo está vinculado al mayor intercambio de conocimientos en los equipos diversificados

NUESTRA DECLARACIÓN DE INCLUSIÓN

En Technip Energies es importante fomentar una cultura que promueva la transparencia y la colaboración en beneficio de las personas y de nuestra actividad.

Para ello, queremos promover un entorno inclusivo y solidario que anime a nuestra gente a rendir, innovar y crecer. De este modo, aprovechamos nuestra diversidad para que Technip Energies sea más fuerte y exitosa.

LA IMPORTANCIA DE LA INCLUSIÓN DE TODOS/A

"Queremos promover un entorno inclusivo y solidario que anime a nuestra gente a rendir, innovar y crecer. De este modo, aprovechamos nuestra diversidad para lograr un Technip Energies más fuerte y exitoso".

Comité Ejecutivo de Technip Energies

NUESTRAS 4 NORMAS DE ORO



Desafiamos nuestros prejuicios y aceptamos la diversidad



Todos/as tenemos conocimientos e ideas que ayudan a encontrar soluciones colectivas



Fomentamos un entorno de atención en el que las personas se sienten respetadas y cómodas para compartir y ser escuchadas



Promovemos la escucha activa en la toma de decisiones y en la adopción de acciones eficaces

NÚMERO TOTAL Y DISTRIBUCIÓN DE EMPLEADOS POR SEXO, EDAD, PAÍS Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	2022					2021				
	Hombres	Mujeres	Total	Personas c/ discapacidad	Plantilla media	Hombres	Mujeres	Total	Personas c/ discapacidad	Plantilla media
Ing. y Técnicos	425	226	651	9	598,50	376	192	568	9	553,50
Administrativos	5	21	26	1	23,40	5	19	24	1	23,50
Personal venta	2	6	8	0	8,00	5	1	6	0	6,00
Total	432	253	685	10	629,90	386	212	598	10	583

TIPO DE CONTRATO DEL PERSONAL DE TECHNIP ENERGIES IBERIA

	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Fijo	390	232	622	320	197	517
Temporal	45	18	63	66	15	81
Total	435	250	685	386	212	598

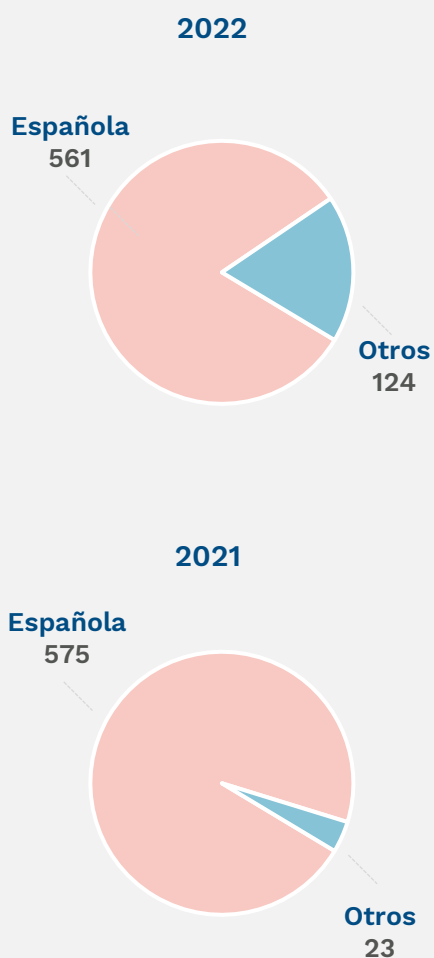
PROMEDIO DE PERSONAS POR EDAD Y GÉNERO

	2022			2021		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
menores 25	20	7	27	12	2	14
entre 26 y 35	102	48	150	96	36	132
Entre 36 y 40	74	51	125	78	51	129
Entre 41 y 50	160	108	268	135	94	229
Entre 51 y 60	62	30	92	56	23	79
Mas de 61	18	5	23	9	6	15
Total	436	249	685	386	212	598

PROMEDIO DE PERSONAS POR EDAD Y TIPOLOGÍA CONTRACTUAL

	2022			2021		
	Indefinidos	Temporales	Total	Indefinidos	Temporales	Total
menores 25	4	23	27	1	13	14
entre 26 y 35	125	25	150	102	30	132
Entre 36 y 40	121	4	125	114	15	129
Entre 41 y 50	259	9	268	212	17	229
Entre 51 y 60	91	1	92	74	5	79
Mas de 61	22	1	23	14	1	15
Total	622	63	685	517	81	598

PERSONAL POR NACIONALIDADES



	2021	2022
Nacionalidad	Nº Empleados/as	Nº Empleados/as
Argentina		4
Armenia		1
Brasil		2
Reino Unido	1	5
Chile		1
Colombia	3	12
Francia	3	14
Alemania	1	4
Honduras		1
Irán	6	1
Italia		24
Kazajstán		1
México		1
Marruecos		1
Panamá	1	1
Perú	1	2
Portuguese		10
Romania		1
Rusia	1	2
Serbia		1
Eslovenia		1
España	575	561
Uruguay	1	1
Venezuela	5	33
Total	598	685

NÚMERO DE DESPIDOS POR SEXO, EDAD Y CLASIFICACIÓN ADICIONAL

Durante 2022 se produjo un despido disciplinario en Technip Energies Iberia, S.A.U

	2021			2022			
Edad / Género	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Peso relativo
< 30 años	0	0	0	0	1	1	100%
30 - 50 años	0	0	0	0	0	0	0,0%
> 50 años	1	0	1	0	0	0	0,0%
Total	1	0	1	0	1	1	100%
Peso relativo / Variación	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	

BRECHA SALARIAL

Durante el ejercicio 2022 se procedió a general la información del registro salarial de la plantilla 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.

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.

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.

IMPLANTACIÓN DE POLÍTICAS DE DESCONEXIÓN LABORAL

Durante el pasado ejercicio, la Dirección de la compañía implementó el Protocolo de Desconexión Digital, dando cumplimiento así a lo establecido por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, que en su art. 88.1 consagra el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Antes de la aprobación definitiva del antedicho protocolo, se dio audiencia a los/as representantes de las personas trabajadoras a fin y efecto de que nos facilitasen su opinión sobre el contenido del mismo.

La elevada portabilidad de los equipos informáticos después de la pandemia ha traído como consecuencia no deseada la posibilidad de una mayor accesibilidad de las personas trabajadoras a las aplicaciones y bases de datos de los proyectos y, como derivada, a la extensión de la jornada de trabajo fuera del horario establecido.

Para hacer frente a esta situación, el Protocolo de Desconexión Digital establecido por Technip Energies Iberia S.A.U. establece claramente la necesidad de garantizar el tiempo de descanso de las personas trabajadoras

PERSONAL 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.

2021

Empleados Discapacitados	Hombres	Mujeres	Total	%
Al cierre del ejercicio	6	4	598	1,67%
Promedio anual	6	4	583	1,72%

2022

Hombres	Mujeres	Total	%	Variación
6	4	685	1,46%	0,21%
6	4	629,9	1,59%	0,13%

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.

El plan de continuidad se dio por finalizado en el mes de septiembre de 2022, una vez firmado el Acuerdo de Teletrabajo, para así garantizar el mantenimiento de dicha medida para todas las personas de la empresa.

NÚMERO DE HORAS DE ABSENTISMO

El número total de horas de absentismo durante 2022 comparada con el ejercicio precedente fue el siguiente:

2021	2022
25.051	22.381

DESGLOSE DE LAS HORAS DE ABSENTISMO

2021			2022		
Horas / Jornadas	Horas	%	Horas	%	Variación
Horas / Jornadas Trabajadas	1.278.904	0,00%	1.750.013	0,00%	0,00%
Horas / Jornadas NO Trabajadas	48.573	3,80%	47.856	2,73%	1,06%
Accidentes con baja	1.048	0,06%	1.082	0,06%	0,00%
Enfermedades comunes	23.522	1,34%	25.475	1,46%	-0,11%
Paternidad - Maternidad	18.988	1,09%	15.232	0,87%	0,21%
Permisos retribuidos	5.015	0,29%	6.067	0,35%	-0,06%
Total		6,57%		5,47%	1,10%

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.

Durante el ejercicio 2022, la personas de la empresa que han tenido hijos/as ha podido disfrutar del descanso por paternidad / maternidad con total normalidad, adaptándose en todo momento la empresa a sus necesidades de conciliación.

Asimismo, también esta reconocida la posibilidad de acumular el derecho de lactancia en días enteros.

Por causa de la crisis de la COVID-19, la Dirección de la empresa estableció desde el principio una serie de medidas para evitar los contagios así como para favorecer la conciliación de las personas trabajadoras.

Dichas medidas se fueron adaptando según la evolución de la situación sanitaria, garantizando, asimismo, el normal funcionamiento de las operaciones.

La medida principal en cuanto a conciliación, el teletrabajo, quedó consolidada cuando el Plan de Continuidad perdió su vigencia mediante la firma del Acuerdo de Teletrabajo.

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.

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 2022 se realizó una durante el mes de noviembre a iniciativa del Grupo Technip Energies. La presentación de resultados y el plan de acción está previsto que se realicen durante el primer trimestre de 2023.

Durante 2022, 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 dado lugar a la firma de importantes acuerdos, en concreto, la firma del I Acuerdo de Teletrabajo; la renovación del Acuerdo de Paradas y la renovación del Acuerdo de Horas Pico-Valle.

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.

POLÍTICAS IMPLEMENTADAS EN EL CAMPO DE LA FORMACIÓN

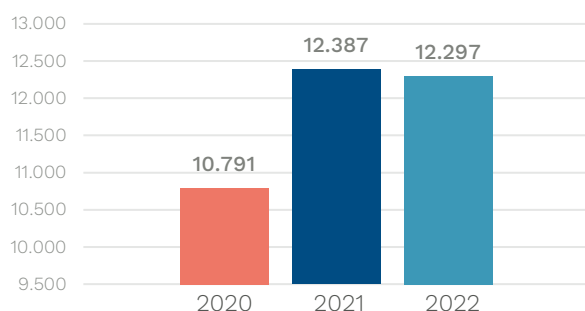
Desde la Dirección de la empresa se redactó un plan de formación para el ejercicio 2022 que fue presentado a los/as representantes de las personas trabajadoras para su firma. Se realizaron formaciones internas y externas priorizando aquellos temas relacionados con la seguridad, los cambios legales, proyectos de operaciones y la formación en idiomas.

TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN ANUALES

Durante el ejercicio 2022 se realizaron 12.297 horas de formación en total para todos los grupos profesionales. De estas, 2.752 horas correspondieron a formaciones en seguridad.

La actividad formativa es esencial para el desarrollo y buen fin de los proyectos. Sin embargo, dicha actividad se puede ver modulada en función de la carga de trabajo. Durante el ejercicio 2022, el número total de horas de formación disminuyó en un 4,2%, si lo comparamos con el ejercicio precedente, por causa de la alta carga de trabajo y el carácter perentorio de las diferentes fases de los proyectos.

TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN ANUALES



HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

Grupos	Horas Formación
Ingenieros y Técnicos	11.854
Administrativos	313
Personal Venta	130
Total	12.297

ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

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

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

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 2022 no se produjo ninguna denuncia interna sobre esta materia. No existe un protocolo para la integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

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.

6.3 Innovación y digitalización

La digitalización es un proceso clave para mejorar la competitividad y la eficiencia de las empresas en el siglo XXI. En este sentido, Technip Energies Iberia durante el 2022 ha continuado trabajando en cuatro proyectos innovadores con el objetivo de transformar la forma de gestionar y analizar los datos en diferentes ámbitos.

El primero es el uso del Power BI en todas las áreas, una herramienta de inteligencia empresarial que permite crear y compartir visualizaciones interactivas y personalizadas de los datos provenientes de diversas fuentes. Con Power BI se puede acceder a la información en tiempo real y desde cualquier dispositivo, facilitando la toma de decisiones basada en evidencias.

El segundo es el proyecto ZIP, que tiene como objetivo la digitalización de los datos transversales de la empresa, es decir, aquellos que afectan a diferentes áreas o departamentos. El proyecto ZIP busca integrar y homogeneizar estos datos en una única plataforma, eliminando las duplicidades y los silos de información. De esta forma se mejora la calidad y la fiabilidad de los datos, así como su accesibilidad y trazabilidad.

El tercero es el proyecto Harmony, que consiste en la creación del data centric en los proyectos. El data centric es un enfoque que sitúa a los datos como el elemento central y estratégico de los proyectos, orientando todos los procesos y recursos hacia su generación, captura, análisis y explotación. El proyecto Harmony busca aplicar este enfoque a todos los proyectos de la empresa, dotándolos de una arquitectura común basada en estándares internacionales y buenas prácticas.

El cuarto es el e-project, que es una plataforma digital que permite gestionar integralmente los proyectos desde su inicio hasta su cierre. El e-project integra todas las fases del ciclo de vida de un proyecto: planificación, ejecución, control y cierre. Además permite monitorizar el avance y el rendimiento del proyecto mediante indicadores clave (KPIs), así como comunicarse con los diferentes actores involucrados (clientes, proveedores, colaboradores).

Estos cuatro proyectos son ejemplo de cómo Technip Energies apuesta por la digitalización como una palanca para impulsar su crecimiento y su adaptación al entorno cambiante.

Además, durante el 2022, el Grupo Technip ha implementado una nueva plataforma de reservas online donde cada persona puede reservar vuelos, hoteles, vehículos y trenes en cuestión de minutos a través de una interfaz clara e intuitiva.

En noviembre de 2022, se llevó a cabo en la oficina de Technip Energies Iberia una reunión informal de la alta dirección de ciberseguridad e IT del Grupo T.EN, promovida por el Senior Vice President y Chief Information Officer. Durante la reunión, se discutieron los próximos avances de IT para los próximos meses, así como las necesidades locales de Technip Energies Iberia.

Finalmente, dentro del marco de la mejora del almacenamiento de la información de la compañía, durante el 2022 toda la información relativa a los proyectos cerrados ha sido migrada a Microsoft Azure (nube)



6.4 Desempeño ambiental

Technip Energies Iberia dispone de un sistema gestión medioambiental ISO14.001:2015 certificado por Bureau Veritas y ENAC

Technip Energies Iberia dispone de un sistema gestión medioambiental ISO14.001:2015 certificado por Bureau Veritas y ENAC.

Actualmente se encuentra en vigor la auditoria de eficiencia energética de Technip Energies Iberia según el RD 56/2016, se ha realizado para las oficinas de Tarragona y Barcelona.



Durante 2022 se han realizado mejoras energéticas en las oficinas de A Coruña, Madrid y Tarragona, y en el 2023 se prevé la remodelación de las oficinas de Barcelona.

MOVILIDAD SOSTENIBLE

La segregación y gestión de residuos es primordial para todos nuestros centros, añadiendo a esa gestión la introducción del ciclo de vida para alguno de ellos, se devuelven residuos de las impresoras para su reutilización y se envían a proveedores informáticos los equipos obsoletos para su reutilización.

Se realizan campañas de concienciación del personal para mejorar la segregación de los mismos.

- En las oficinas se eliminaron todas las papeleras individuales, mejorando de ese modo la manera de actuar de tod@s.
- El objetivo principal de todas las actividades de Technip Energies Iberia es la disminución de CO2
- En Technip Energies Iberia se promueve la movilidad sostenible, prueba de ello son los beneficios sociales que dan acceso a una Tarjeta Transporte para incentivar el transporte público.
- Además, el 29% de los coches de renting de la empresa son híbridos, disminuyendo la producción de CO2 por el consumo de combustible.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL DERIVADO DE LA ACTIVIDAD

Los aspectos que se tienen en cuenta son:

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

Nuestra actividad general 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 se valoran los siguientes factores:

- Toxicidad.
- Medio receptor o destino.
- Cantidad.
- Frecuencia.

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

EFFECTOS 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 que pretende evaluar los aspectos ambientales significativos de la oficina y de los proyectos

ASPECTOS AMBIENTALES

La protección del medio ambiente es una responsabilidad compartida y cada uno/a de nosotros/as puede hacer su parte para minimizar el impacto ambiental de nuestras actividades cotidianas.

El aspecto ambiental mas significativos del año 2022 en nuestra empresa ha sido el consumo de electricidad. Es importante reducir su consumo para disminuir las emisiones directas de gases de efecto invernadero y reducir el costo de la factura de electricidad. Algunas de las medidas que se han promovido son: apagar las luces y los equipos cuando no se están utilizando, utilizar bombillas de bajo consumo energético y hacer uso de la luz natural en lugar de la artificial.

La gestión de los residuos informáticos también es un aspecto clave. Los residuos electrónicos, como los ordenadores, monitores e impresoras, pueden ser perjudiciales para el medio ambiente si no se manejan adecuadamente. Es por ello que es importante la gestión correcta de estos residuos para evitar que terminen en vertederos o se exporten a países en desarrollo. La mayoría de las empresas de tecnología ofrecen programas de reciclaje y eliminación de residuos informáticos adecuados.

El uso de combustibles también es muy importante ya que si es posible, se debe optar por combustibles menos contaminantes y más eficientes. También se han fomentado alternativas al uso de vehículos, como el transporte público o el teletrabajo.

Por último, la gestión de envases no debe pasarse por alto. Es importante minimizar la cantidad de envases que se utilizan en la oficina, muchos de ellos no son biodegradables y pueden tardar años en descomponerse. Las empresas pueden optar por alternativas más sostenibles, como utilizar envases reciclables o compostables.

En conclusión, es importante tener en cuenta los aspectos ambientales significativos en la oficina para reducir el impacto ambiental de nuestras actividades cotidianas. La electricidad, la gestión de residuos informáticos, el uso de combustibles y la gestión de envases son algunos de los aspectos más importantes a tener en cuenta para Technip Energies Iberia. Al tomar medidas para minimizar el impacto ambiental de la oficina, podemos contribuir a proteger el medio ambiente para las generaciones futuras.

Consumo combustible	66.500 litros de combustible, 16.500 litros más que el año pasado, pero ha disminuido un 20% en referencia al 2019	
Electricidad	700 MWh durante el año 2022, aunque se ha incrementado vs a los 2 años anteriores, vs al año de referencia a disminuido un 8%	
Material electrónico	Se ha recogido la misma cantidad del año anterior, aunque siguen siendo residuos peligrosos y por ello resulta un aspecto significativo	
Envases	Los envases han aumentado un 38 % en respecto al 2021, pero han disminuido un 11% vs al 2011	
CDs / Disco Duros	Los discos duros han sufrido un gran aumento	

EVALUACIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL EN LOS PROYECTOS

Para la evaluación de Impactos ambientales en los proyectos y de acuerdo con la política medioambiental del grupo, 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 realizamos, las instalaciones son diseñadas de acuerdo con las mejores técnicas disponibles desde el punto de vista medioambiental y 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, a menudo se solicitan a las empresas potencialmente más contaminantes.

Technip Energies Iberia tiene en cuenta los resultados de estos estudios 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.

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.



LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRECAUCIÓN

Este principio implica tomar medidas preventivas antes de que los riesgos medioambientales se materialicen. Es por ello que Technip Energies Iberia cuenta con el compromiso de calidad, seguridad y salud y medioambiente, de ese modo se fijan la toma de decisiones y acciones en relación con la protección, conservación y uso sostenible de los recursos naturales y el medio ambiente.

CONTAMINACIÓN: MEDIDAS PARA PREVENIR, REDUCIR O REPARAR

En nuestro caso, las emisiones directas producidas son las consideradas directas por el consumo de combustible de los coches que realizan 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. Nuestra actividad directa ni produce contaminación lumínica ni sonora.

En la actividad indirecta que es la producción de proyectos, se controlan todos los factores ambientales derivados de un proyecto. Technip Energies Iberia dispone de un procedimiento (MP-450-01) donde se define cómo se realiza el correcto diseño medio ambiental de los equipos y el control de las compras de los mismos.

EVALUACIÓN CONSUMO COMBUSTIBLE

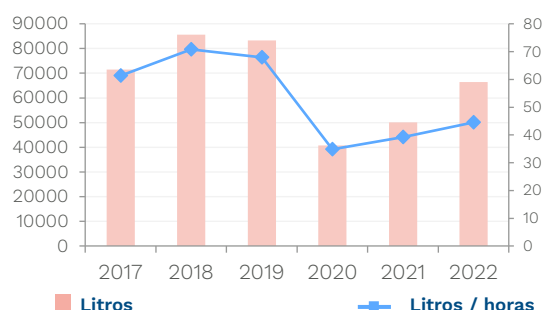
El consumo de combustible y las emisiones directas de CO₂ son dos aspectos cruciales que se deben considerar cuando se habla de la huella ambiental de cualquier empresa. En nuestro caso, se ha observado un aumento en ambos en comparación con el año anterior teniendo en cuenta estos datos se están referenciando desde el año 2019 cuando se implementó una serie de medidas para reducir su impacto ambiental y mejorar su eficiencia energética.

Estas medidas han incluido el uso de tecnologías más eficientes y limpias, así como la adopción de prácticas más sostenibles en su operación diaria. Como resultado, se logró una importante reducción entre 2019 y 2020. Sin embargo, en comparación con el año pasado, se aumentaron estas cifras.

Esto se debe en parte a la pandemia de COVID-19, que afectó significativamente la actividad económica y el consumo de energía en todo el mundo. A pesar de este aumento, seguimos comprometidos/as con la reducción de su impacto ambiental y la mejora de su eficiencia energética.

Technip Energies Iberia sigue comprometida con la reducción de su impacto ambiental y la mejora de su eficiencia energética, y está trabajando en nuevas iniciativas implementando tecnologías más limpias y la adopción de prácticas más sostenibles en su operación diaria para lograr estos objetivos en el futuro. En conclusión, aunque se ha observado un aumento en el consumo de combustible y emisiones directas de CO₂ en comparación con el año anterior, es importante destacar la gran reducción que la empresa ha logrado desde el año 2019.

EVOLUCIÓN CONSUMO COMBUSTIBLE



EVALUACIÓN CONSUMO DE ENERGÍA

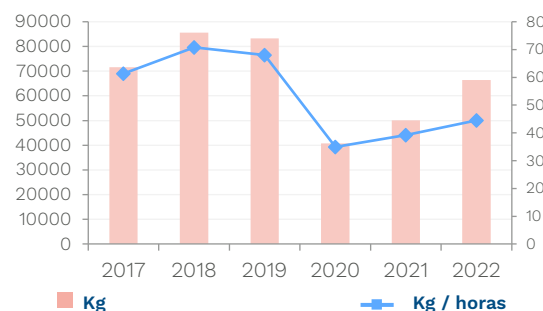
Durante el año 2022, se registró un consumo de energía de aprox. 700 kWh representando un incremento con respecto a los dos años anteriores debido a la ampliación de la superficie de las oficinas de Barcelona y la nueva planta de Madrid.

Sin embargo, es importante destacar que en comparación con el año de referencia, ha disminuido en un 8% como consecuencia de los cambios en el comportamiento de los usuarios, tales como el uso de tecnologías más eficientes, la adopción de prácticas más sostenibles o, incluso, la influencia de políticas públicas en el sector energético.

En cualquier caso, es crucial seguir monitoreando la evolución del consumo de energía en el futuro, especialmente en un contexto de creciente conciencia sobre la importancia de la eficiencia energética y la sostenibilidad.

La adopción de tecnologías más limpias y eficientes, así como la promoción de hábitos más responsables en el consumo de energía, podrían ser clave para garantizar una gestión sostenible y responsable de nuestros recursos energéticos en el futuro.

EVOLUCIÓN CONSUMO DE ENERGÍA



EVALUACIÓN CONSUMO DE PAPEL

El consumo de papel en la oficina es uno de los aspectos más importantes a considerar cuando se habla de la huella ambiental de la empresa. En este sentido, es muy alentador saber que el consumo de papel en nuestra oficina ha disminuido significativamente en comparación con el año 2019.

Si bien este año ha habido una pequeña disminución en el consumo de papel, es importante destacar que en los últimos dos años, hemos logrado reducir nuestro consumo en un 70%. Esto se debe en gran medida a la implementación de medidas de eficiencia en la gestión de documentos y a la promoción del uso de medios digitales en lugar de documentos impresos.

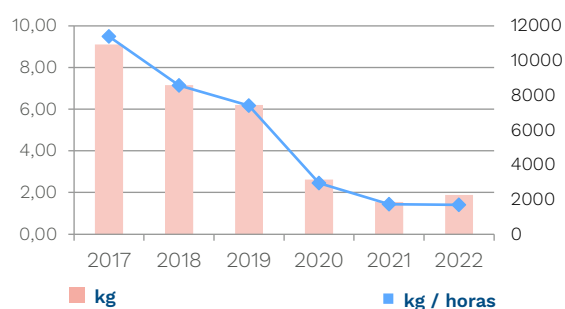
La oficina verde es el futuro, y estamos comprometidos con la implementación de prácticas más sostenibles y amigables con el medio ambiente en nuestra operación diaria. Esto incluye la digitalización de procesos y documentos, la implementación de prácticas de impresión más sostenibles, y la promoción del uso de medios digitales para la comunicación interna y externa.

Además, estamos trabajando en la adopción de tecnologías más sostenibles en la oficina, como la utilización de papel reciclado y la implementación de prácticas de reciclaje adecuadas.

También estamos trabajando en la reducción de nuestra huella de carbono a través de la implementación de medidas de eficiencia energética en la oficina y la promoción del uso de medios de transporte sostenibles para nuestros empleados.

En resumen, aunque este año ha habido una pequeña disminución en el consumo de papel en nuestra oficina, estamos comprometidos con la implementación de prácticas más sostenibles y la adopción de tecnologías más amigables con el medio ambiente en nuestra operación diaria. La oficina verde es el futuro, y seguiremos trabajando en la reducción de nuestra huella ambiental y la mejora de nuestra eficiencia en la gestión de documentos en el futuro.

EVOLUCIÓN CONSUMO DE PAPEL



ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDUOS

La producción de residuos de Technip Energies Iberia son los habituales de una oficina.

Todos ellos se gestionan mediante gestores autorizados.

Kg PRODUCIDOS	SUMA ANUAL 2020	SUMA ANUAL 2021	SUMA ANUAL 2022
Papel y Cartón	8.770	3067,4	3301,42
Plástico y Envases	1.047	1058	1458,25
Tóner y Cartuchos	109	21	22,5
Pilas y Acumuladores	11	28	21
CDs	0	2,5	21,5
Fluorescentes	0	6	0
Equipos electrónicos	1.760	0	0

OBJETIVOS MEDIOAMBIENTALES

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

REDUCCION EMISIONES	INDICADOR 2022	OBJETIVO 2022
CO2 eq Direct (kg/h) + CO2 eq. Indirect (kg/h) (scope 1+2)	0,449	0,37
Diesel (L/H)	0,044	0,05
Energía (kWh/h)	0,465	0,500
Papel (g/h)	1,40	1,00
Utilizar Data centers zero carbon footprint certificado	0,000	100%
Valorización de residuos	99%	85%
Residuos no peligrosos (g/h)	3,460	5,00
Residuos peligrosos (g/h)	0,043	0,200
Auditoria Medioambientales en Proyectos	1	2
Horas proyectos de Transición Energética vs resto	35%	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 cumplirlos 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 directas mencionadas.

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



PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

No aplica en la actividad directa Technip Energies Iberia.

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.

6.5 Seguridad y salud laboral

RIESGOS Y ENFOQUE DE GESTIÓN

Technip Energies Iberia 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 ESG (Environment, Social and Governance) que contiene 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 parte de la empresa, 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.

Una compañía que apuesta por la seguridad, la salud y el bienestar 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).

¿Cuál es nuestro compromiso?

- Garantizar que la seguridad, salud y bienestar 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 de forma transversal, integrada en todos los procesos.
- Promover la seguridad y salud y medio ambiente como una disciplina más en el desarrollo de proyectos, actividades y servicios.
- Criterios integrados 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 y el bienestar, 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 y salud establecidos en cada momento.

¿Cuáles son nuestros principales hitos en 2022?

- Establecer objetivos e indicadores en ESG (Sostenibilidad, Social y Gobernanza) alineados con los establecidos por Grupo TEN
- Disminuir los accidentes en obras y oficinas con objetivo de 0 accidentes, enfocados en campañas en itinere y más específicas en obra vinculadas a los datos obtenidos a través del control operacional.
- 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.
- Potenciar la realización de OPS (Observaciones preventivas de Seguridad) como herramienta de seguimiento y control operacional destinadas a todo el personal de TEN, colaboradores y Clientes, como acción de compromiso y responsabilidad ante la Seguridad y Salud.
- Ante el paréntesis de dos años a causa de la pandemia, potenciar de nuevo el Programa Pulse de sensibilización, comunicación y participación destinado a la plantilla, personal colaborador y Clientes, es una herramienta de integración.
- Continuando con 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 vinculado a los 4 pilares marcados por la OMS: Bienestar emocional, Salud del Entorno de trabajo, Salud Física y Comunidad.



- Análisis y Plan de Acción derivado de la Evaluación Psicosocial como compromiso de la empresa ante la detección de puntos de mejora.
- 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.

¿Cuáles son nuestros objetivos para 2022?

- Reducción accidentes, principalmente en 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”, en todos los ámbitos, oficinas, sites y obras en construcción.
- Seguimiento y medición del sistema implantado en la empresa en cumplimiento de la norma ISO 45001.
- Cumplimiento y medición anual del Servicio de Prevención Propio de la empresa a través de la Auditoria de Requisitos Legales.
- Revisión de los objetivos e indicadores del plan de acción del Programa de Salud y Bienestar de la empresa con la adaptación de acciones focalizadas a la seguridad, salud y bienestar.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS 2022

Estrategia de Seguridad y Salud

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. Se logra 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 se consigue con la planificación de acciones asignadas a responsables, estableciendo plazos 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, Adaptaciones de puestos de trabajo, etc.).



- Control Operacional: El control periódico de las condiciones de trabajo y de las personas se realiza a través de:
 - Inspecciones de Seguridad como objetivo de participación: Leaderships, Walkthroughs, OPS, Equipos contra incendios, mantenimientos equipos propios y en las obras.
 - 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.
- 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.
 - Auditorías internas a Proyectos en fase Cm, construcción.
 - Seguimiento y medición de los procesos. Se establecen indicadores del sistema gestión de seguridad y salud y periódicamente se analiza su evolución, cumplimiento y se revisa la necesidad de redefinir objetivos.
- 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.

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 con el liderazgo de un equipo integrado y multidisciplinar.
- Evaluación Psicosocial: comunicación Campaña de participación dirigida a toda la plantilla, resultados de la encuesta e inicio del Plan de Acción.
- Promoción de hábitos saludables derivado de los resultados del Estudio Epidemiológico
- HSE accidentes/incidentes, Lessons Learn, objetivos seguimiento, requisitos legales, etc.

Comunicaciones Externas de HSE

- Comunicados los accidentes a la autoridad laboral.
- Comunicaciones con:
 - Servicio de Vigilancia de la Salud (SPA). Gestión protocolos médicos de aplicación derivados de las Evaluaciones de Riesgos, Gestión Protocolo Estudio de Contactos Covid 19, Gestión Protocolos de Actuación, Gestión Personal Sensible y Protocolo Long Covid.
 - Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales: Gestión de asistencias médicas por accidente.
 - Propiedades Edificios de las Delegaciones: Coordinación para las obras/reformas en Madrid y Coruña, reuniones y comunicaciones sobre temas relativos a climatización y evidencias de cumplimiento de requisitos legales en Seguridad Industrial.
 - Empresas de Servicios: Coordinación de Actividades Empresariales.
 - Empresas de Servicios de Ingeniería: Coordinación de Actividades Empresariales a través de plataforma CTAIMA.

Comités de seguridad y Salud

Se ha realizado consulta, comunicación y participación de la revisión por la dirección de los datos de 2022 a los comités de seguridad y salud de Technip Energies Iberia donde aparte de tratar contenidos habituales referentes a materia de prevención de riesgos laborales, durante el 2022 se ha centrado en especial en la revisión Planes de Continuidad en la gestión del Covid-19 y Plan de Acción de la Evaluación Psicosocial.

En Technip Energies Iberia, existen comités establecidos como mecanismos de consulta y participación con toma de decisiones:

- 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, Revisión por la Dirección y Plan Acción Evaluación Psicosocial.
- 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.

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 integradas en el plan de Formación anual de la empresa.

Nuestra tipología de formaciones va desde aquellas que son requisito para acceder a los Clientes donde colaboramos, las legales como SPP que se imparte por puesto de trabajo, específicas de trabajos en altura, eléctricos, espacios confinados, ATEX, u otras complementarias 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 formaciones realizadas durante el 2021 y 2022 referente a site y las que son requisito legal asumidas por el SPP (Se excluye las sesiones Pulse realizadas).

Las horas de formación realizadas en 2022 respecto al 2021 ha evolucionado de forma positiva y muy significativa.

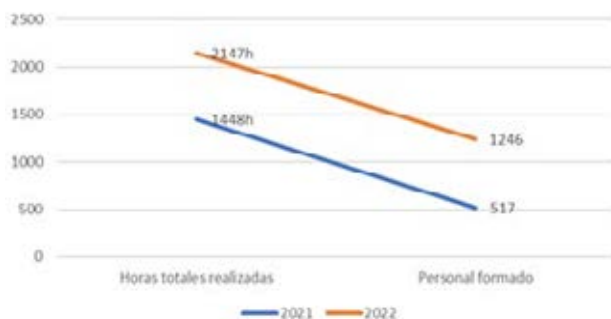
El aumento de la plantilla durante el 2022 es una de las causas principales acompañada de la vuelta a las condiciones anteriores a la pandemia y la colaboración en paradas y dirección de proyectos en ejecución.

La formación como uno de los motores principales y más importantes que dispone Technip Energies Iberia, S.A.U.

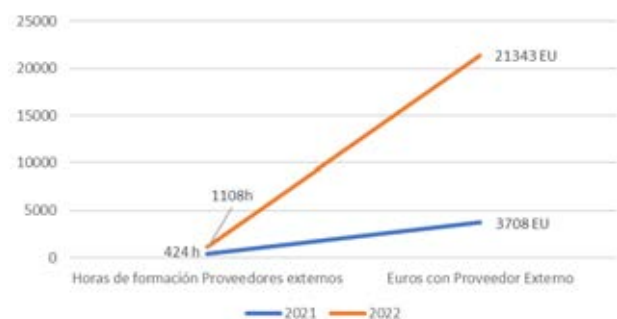
En la sensibilización, siendo el pilar fundamental de comunicación para promocionar la Seguridad, Salud y Medio Ambiente, el Programa de Formación propio PULSE, con formadores internos acreditados por Corporate tratándose de dinámicas formativas presenciales

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.

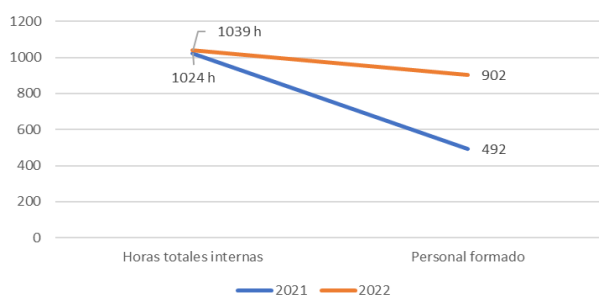
FORMACIÓN TOTAL



FORMACIONES PROVEEDORES EXTERNOS



FORMACIÓN INTERNA



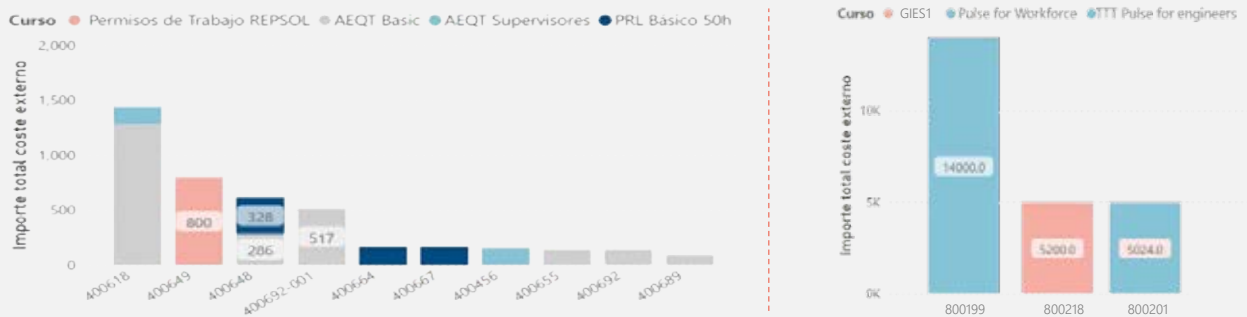
- Curso**
- ☐ Acceso Repsol*2
 - ☐ Plan de Emergencia DOW
 - ☐ Acceso DOW Completa
 - ☐ Acceso DOW inicial
 - ☐ Benceno
 - ☐ Detectores
 - ☐ Detectores + Benceno
 - ☐ Escalera de gato DOW
 - ☐ Espacios Confinados
 - ☐ Formación Acceso Repsol*3
 - ☐ Formación Equipo Emergencias
 - ☐ PCPV DOW
 - ☐ PRL inicial
 - ☐ PRL inicial - RECICLAJE
 - ☐ Procedimiento grúas móviles
 - ☐ Riesgo Eléctrico
 - ☐ Rol Toma de fotografías DOW
 - ☐ Trabajos Altura

Formación asumida por el SPP tanto las que son requisito legal como las solicitadas por nuestros clientes.

Cabe destacar que las horas dedicadas por el SPP son más o menos las mismas, pero el personal formado es casi el doble. Principalmente debido a las formaciones PRL iniciales donde se han optimizado los recursos haciendo menos sesiones, pero incluyendo más personal.

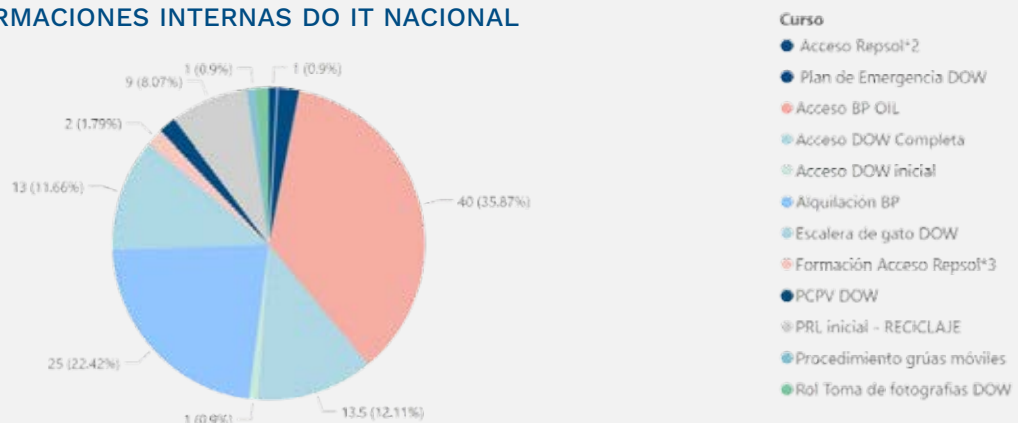
Por otro lado, si entramos en detalle, la mayoría de las necesidades surgen de DO IT NACIONAL, en comparativa con las necesidades formativas actuales de los proyectos asociados a DO IT INTERNACIONAL:

FORMACIONES PROVEEDORES EXTERNOS DO IT NACIONAL VS DO IT INTERNACIONAL



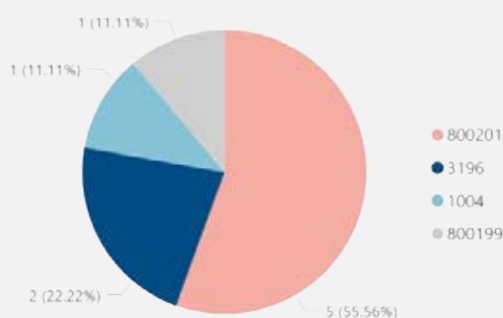
Para DO IT NACIONAL las necesidades mayoritarias son asumidas por el SPP para cumplir criterios de cliente aunque también se externalicen formaciones como AEQT o PRL básico. Sin embargo, en DO IT INTERNACIONAL no existe a día de hoy requisitos que necesiten soporte por parte del SPP y las formaciones son principalmente las realizadas a través del Programa Pulse

TIPOLOGÍA FORMACIONES INTERNAS DO IT NACIONAL

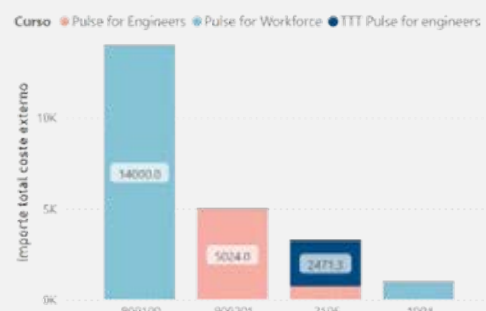


Durante el 2022 se han realizado principalmente sesiones Pulse para proyecto en fase de diseño y construcción y solicitadas por cliente.

RECuento CURSO POR CÓDIGO IMPUTACIÓN



GASTOS CÓDIGO DE IMPUTACIÓN Y CURSO



TOTAL FORMACIONES POR TIPOLOGÍA PULSE

TIPOLOGÍA PULSE	NÚMERO SESIONES	TRABAJADORES FORMADOS (PROPIOS Y EXTERNOS)	CÓDIGO PROYECTO	HORAS
Pulse for Workforce	2	26	800199 / 1004 (QCS dpto)	208
Pulse for Engineers	6	80	800201 / 003196 (oficina MAD)	640
TTT Pulse for Engineers	1	3	003196	48h

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 Energies 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 Energies 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.



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, auditorías, etc.
- Evaluaciones específicas para actividades en plantas de Clientes
- 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

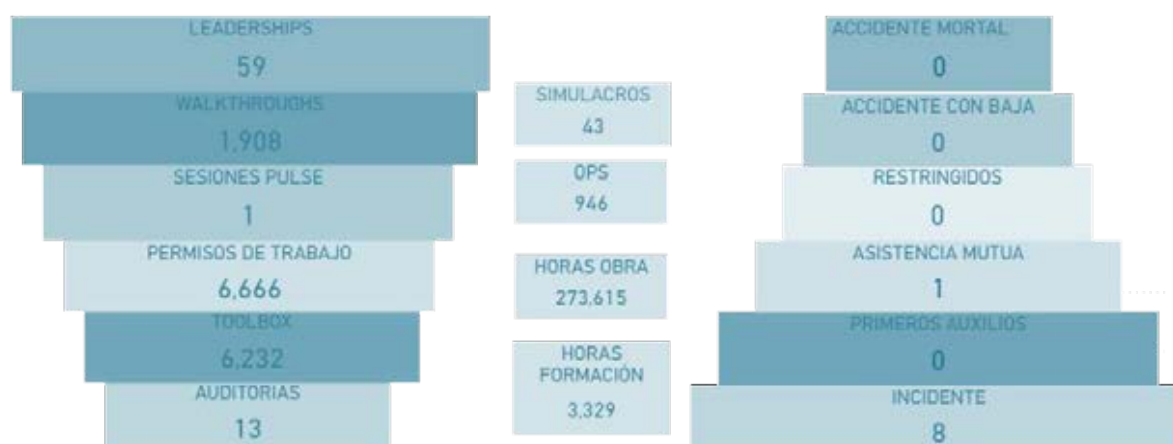
Vigilancia y seguimiento de la prevención de riesgos en empresas colaboradoras: proveedores, contratistas y subcontratistas siendo imprescindible la Homologación de los mismos para su contratación.

En los Proyectos donde Technip Energies 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/Inducción
- 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 _ SIMOPS
- Reuniones semanales de coordinación.
- Gestión Documental de empresa, trabajadores y maquinaria.
- Autorizaciones de uso maquinaria (con capacitación correspondiente).



INDICADORES DE LIDERAZGO Y SINIESTRALIDAD



Destacar que las horas incluyen personal TEN Iberia	😊
Resaltar 1 accidente sin baja en nuestros proyectos, en especial ningún accidente con baja	😐
Aumento en la sensibilización y formación in situ en las obras de construcción (tollbox como herramienta de charla en tajo + formación inicial y específica)	😊
Elevado control y detección de riesgos en los trabajos a través de Permisos de Trabajo y walkthroughs previas al inicio. Puntos fuertes de participación y compromiso en seguridad, salud y medioambiente.	😊
Control y seguimiento a través de las auditorias en proyecto	😊
Reporte tímido de los cuasi accidentes pero cada vez más presente como fuente muy importante de información para prever accidentes graves	😐
En control operacional y la evaluación de la eficacia de las medidas es uno de los puntos fuertes en el sistema de gestión	😊

Certificaciones

Tal y como se incluye en las líneas estratégicas del compromiso de Technip Energies 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 bajo la norma ISO 45001 y se encuentra inmersa en la adaptación del sistema de gestión actual para certificarse como empresa Saludable en el 2024.

Auditorías de seguridad y diagnósticos de procesos

Con la finalidad de verificar el cumplimiento de la reglamentación y normativa vigente del país la empresa, a través de un Pan de Auditorias 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 donde 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.

Salud y Bienestar

Technip Energies Iberia 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 Energies Iberia 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, acciones derivadas del Estudio Epidemiológico 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.
- Estrategia ESG

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.



Análisis de los resultados 2022

Se han completado con éxito todas las fases:

- Plan de Acción EVR Psicosocial en curso (no se ha finalizado en 2022). Sesiones de trabajo empresa y delegados/as de prevención. Continuidad en 2023.
- Revisión de Objetivos e indicadores del Plan de Salud, realizado en 2022
- Revisión de acciones vigentes en la empresa (conciliación, beneficios sociales, de retención del talento,...) y lanzamiento de nuevas acciones como el Acuerdo de Teletrabajo en octubre, promoviendo la conciliación, minimizando el riesgo de accidentes in itinere.

Acciones a destacar:

- SPA: se revisan los protocolos médicos y las pruebas médicas acordados y en continuo. Se acuerdan nuevas pruebas médicas complementarias a las vigentes: Ferro Ferritina para mujeres >45 años y sangre en heces para detección de cáncer de colon.
- Definición, creación e implantación del Protocolo Long Covid.
- Plan de Continuidad Covid-19: Adquisición y reparto de mascarillas tanto FFP2 y quirúrgicas de uso voluntario
- Se realizan pruebas/test COVID-19.
- 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.
- 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

- Se realiza workshop People & Culture con personal de diferentes posiciones de la empresa, con el objetivo de mejorar y establecer acciones organizativas que mejoren la salud y el bienestar de los/as empleado/as de Technip.
- Implementación de medidas de flexibilidad laboral.
- Medidas de flexibilidad retributiva.
- Planes de Carrera.
- Se define y se aprueba plan de acción por DG derivado de este workshop para trabajar 2023 / 2024 / 2025. Se asignan las acciones a personas en sus objetivos anuales. Seguimiento a través de la reuniones RRHH / HSE mensuales.
- Se realizan reuniones con la organización de Technip y los DP'S de los centros de trabajo para establecer de manera conjunta el plan de acción derivado de la evaluación psicosocial. Pendiente cierre del plan de acción.
- Se establece una plataforma online con Quirón Prevención para la implantación del Programa de Salud y Bienestar de la empresa bajo el paraguas de ESG. Actualmente en fase de parametrización.
- Promoción de la Salud física considerando el resultado del Estudio Epidemiológico 2021.

OBJETIVOS SALUD			2022
Nº	PROGRAMA DE SALUD Y BIENESTAR DE LA EMPRESA		Objetivo
			100%
03	Cumplimiento del plan de acción establecido y aprobado por dirección para el 2022 • Definir Plan Acción Evaluación psicosocial • Revisar objetivos e indicadores del Plan de Salud: incluyendo EVR Psicosocial + Workshop Estrategia P&C	% PS= grado de cumplimiento de etapas *100	80%

Medición de nuestro desempeño

Seguimiento y medición de los objetivos 2022 en materia de seguridad y salud:

Nº	OBJETIVOS DE SEGURIDAD	2021	2022
DISMINUIR LOS ACCIDENTES EN OBRAS Y OFICINAS CON OBJETIVO DE “0 ACCIDENTES”			
1	Lost Time Injury (LTIF)	0,00	0,11
	Total Recordable case (TRCF)	0,00	0,78
	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	0,88
	Índice de Gravedad	0,08	0,05
FOMENTAR ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS DE SEGURIDAD POSITIVOS			
2	HSE Leadership Visits (LSVF)	5	3,58
	HSE Management Walkthroughs (MWF)	8	215,28 (*)
	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%	1,05

(*)Este objetivo se ve incrementado a causa de la realización de Walkthroughs asociadas a permisos de trabajo en un proyecto como acción correctiva para eliminar incidencias detectadas al inicio del proyecto

	OBJETIVOS SALUD	2021	2022
	PROGRAMA DE SALUD Y BIENESTAR DE LA EMPRESA	OBJETIVO	
		100%	80%
3	Cumplimiento del plan de acción establecido y aprobado por dirección para el 2022	50%	40%
	- Definir Plan Acción Evaluación psicosocial - Revisar objetivos e indicadores del Plan de Salud: incluyendo EVR Psicosocial + Workshop Estrategia P&C	50%	40%

Medición de nuestro desempeño

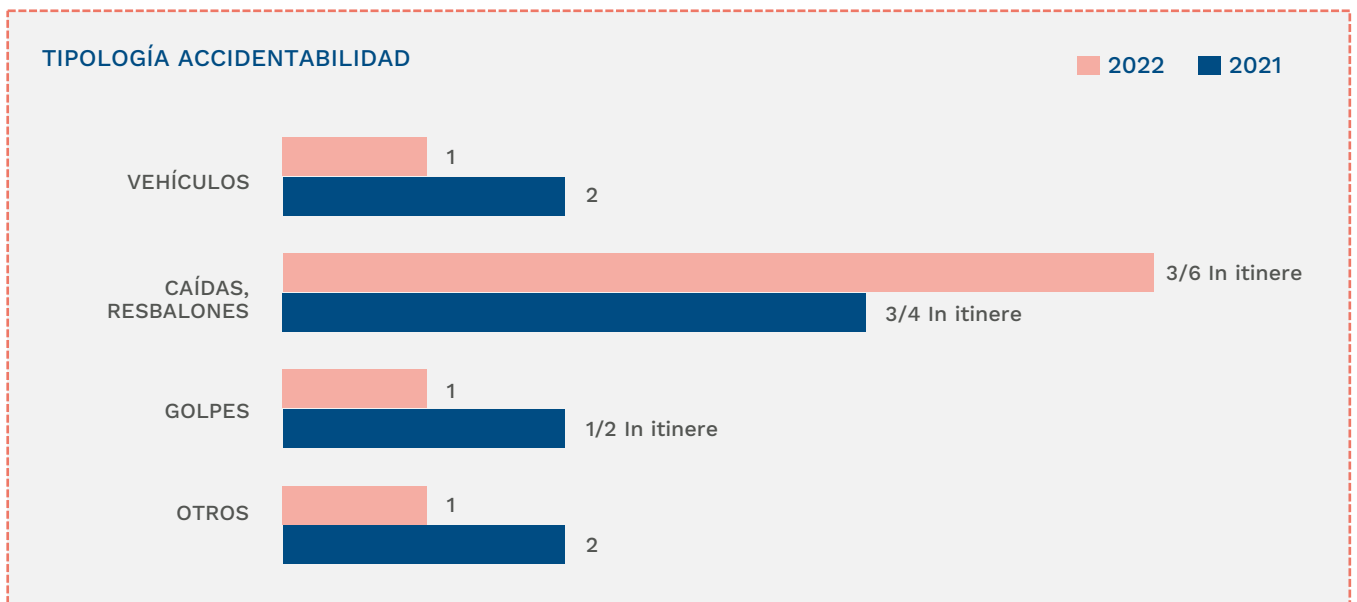
- **Objetivo de siniestralidad sobre disminución de accidentes en obras/oficinas:** No cumplido en los índices de Grupo. Destacar 1 accidentes con baja de personal propio en oficina. En el caso de los índices legales españoles, índice de frecuencia y gravedad, sí se evidencia UN CUMPLIMIENTO de los objetivos planteados.
- **Objetivo de fomentar actitudes y comportamientos positivos:** Cumplido al 90%. Los indicadores reflejan la alta implicación de los trabajadores/as en materia de Seguridad, Salud y Medio Ambiente (OPS/WT). Sin embargo, respecto al objetivo de realización de leaderships, no ha sido cumplido por parte del equipo directivo.

- **Objetivo Plan de Salud:** Cumplido al 80%. Se ha definido un Plan de Acción sin implementar. Remarca que la empresa sigue con su compromiso en promover la Salud y Bienestar de sus empleados/as destacando:
 - Workshop “l’Atelier de Transformation « realizado en interno.
 - Definición del plan de acción derivado de la evaluación psicosocial, en curso en colaboración con los/as Delegados/as de Prevención.
 - Plan de Acción del Plan de Salud y Bienestar.

Medición de nuestro desempeño: índices de Siniestralidad personal Propio



TIPO ACCIDENTE	DESCRIPCIÓN
1 ACB	1. Torcedura de tobillo al bajar escaleras (61 días de baja)
4 ASB	1. Se golpea la cabeza con puerta oficinas (BCN) 2. Resbala con pavimento mojado (BCN) 3. Caída por baldosa levantada en parking (TGN) 4. Se clava punta de cuchillo manipulando alimentos (BCN)
4 ASB In Itinere	1. Caída al ir a coger el transporte público (BCN) 2. Caída al ir a coger el transporte público (BCN) 3. Torcedura de tobillo al venir a la oficina (BCN) 4. Golpe con vehículo (BCN)



Enfermedades profesionales

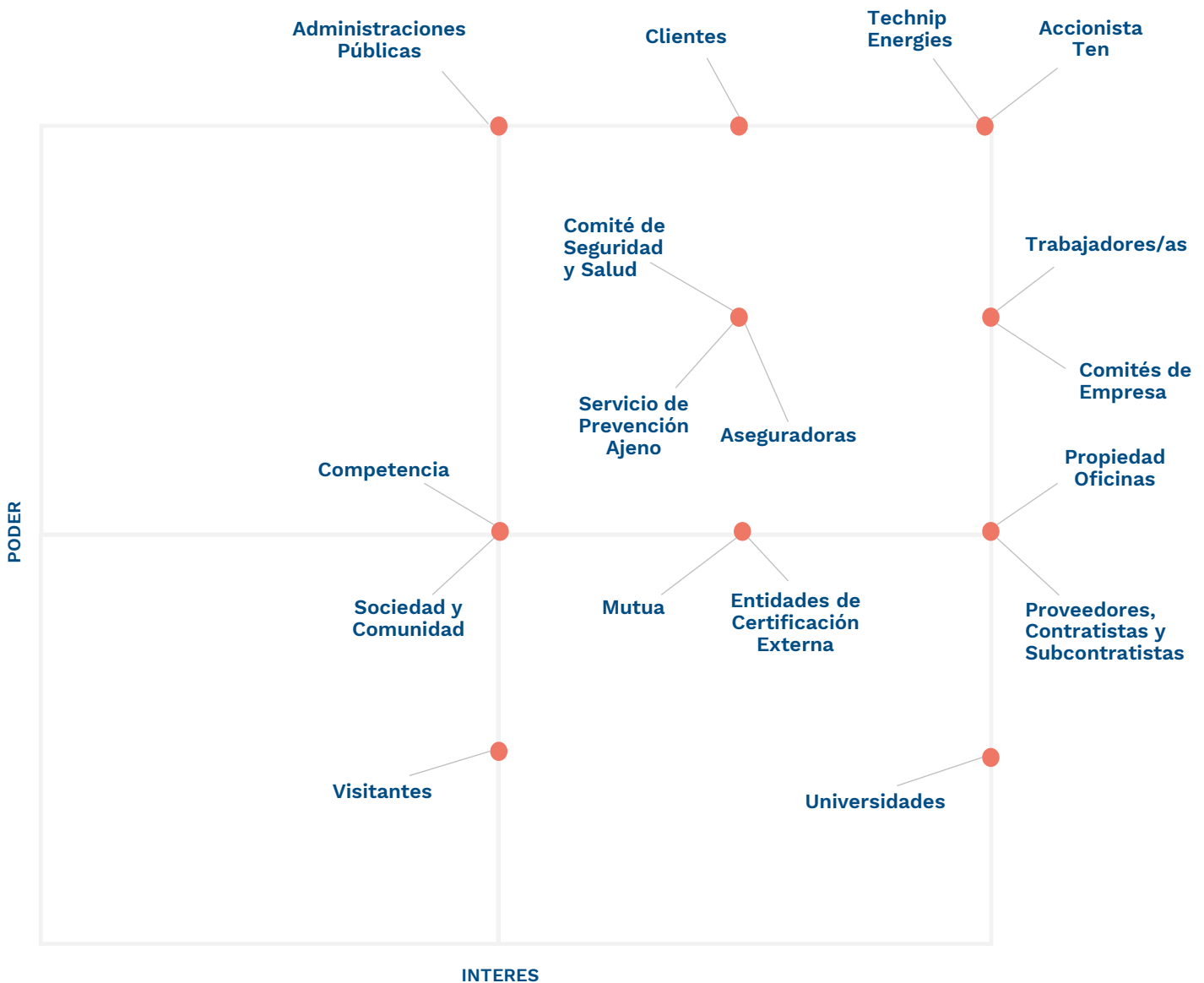
Sin detección de Enfermedades Profesionales durante el periodo 2022.

6.6 Relación con la Sociedad y Grupos de Interés

Technip Energies Iberia 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.

Por ello, de forma anual se revisa, para cada parte interesada, las necesidades y las expectativas que tienen estas partes interesadas en su relación con la empresa.

MATRIZ PODER-INTERÉS GRUPOS DE INTERÉS



ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

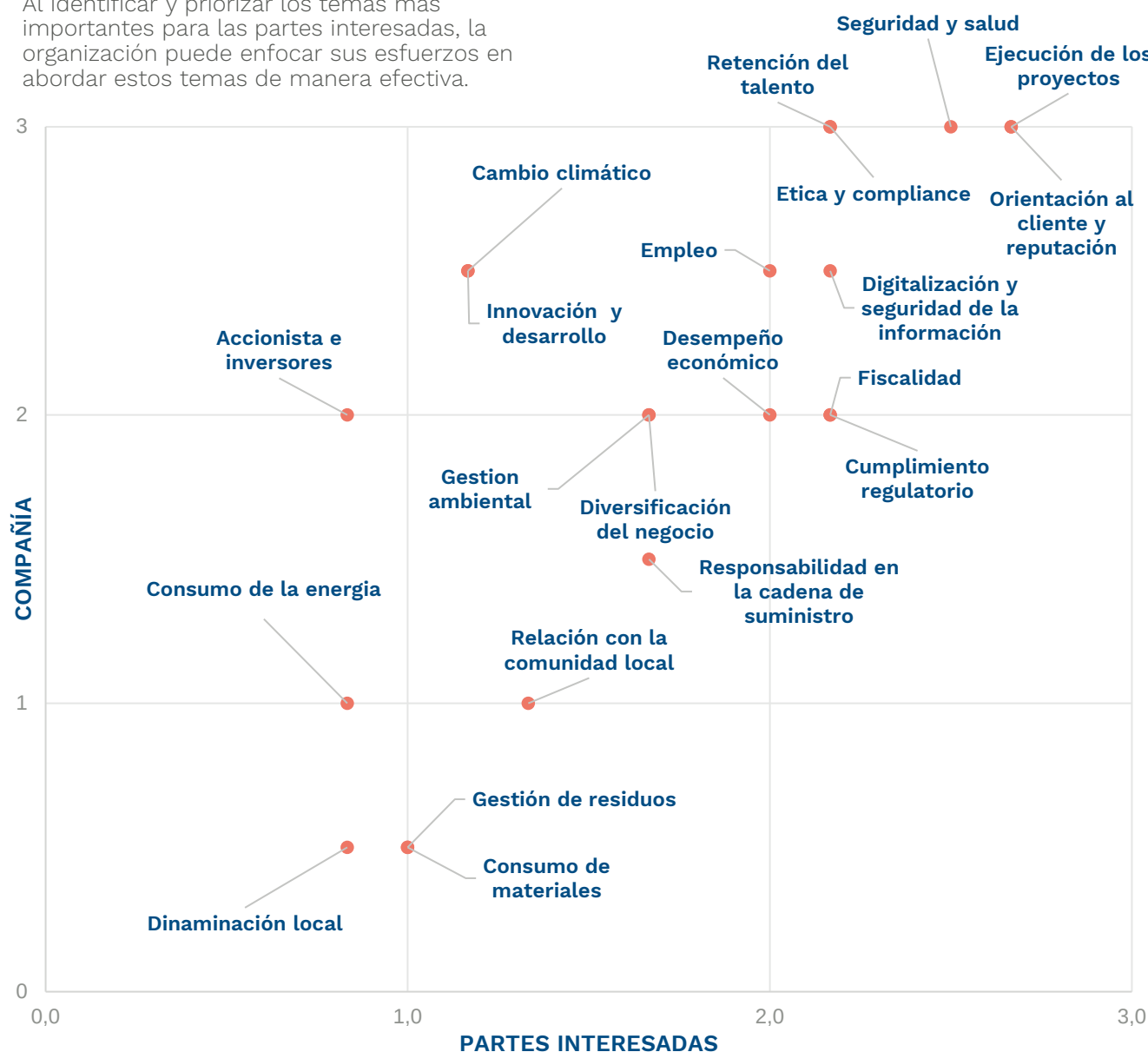
El análisis de materialidad de las partes interesadas es una herramienta utilizada por Technip Energies Iberia para identificar los temas más importantes y relevantes para las partes interesadas de la compañía, como empleados, clientes y proveedores.

Este análisis se realiza para entender cuáles son las preocupaciones, expectativas y necesidades más importantes de estas partes interesadas en relación con las actividades y operaciones de la organización. El objetivo es identificar los temas más relevantes y significativos para las partes interesadas que puedan tener un impacto en la capacidad de la organización para crear valor a largo plazo y mantener relaciones positivas con los grupos de interés.

Al identificar y priorizar los temas más importantes para las partes interesadas, la organización puede enfocar sus esfuerzos en abordar estos temas de manera efectiva.

Se ha realizado el análisis de materialidad de Technip Iberia para identificar y priorizar, entre otros, los asuntos de negocio, ambientales, sociales y de gobierno que son relevantes para la compañía y para los principales grupos de interés y para el diseño y la definición de contenidos del Estado de Información No Financiera para el ejercicio 2022.

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.



PRINCIPALES INDICADORES DE NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

La empresa ha identificado cuatro grupos de interés clave:

CLIENTES

Los clientes son uno de los grupos de interés más importantes para la empresa. Su satisfacción es esencial para nuestro éxito, por eso, es importante comprender sus necesidades, sus expectativas y sus demandas, y así poder ofrecer servicios de alta calidad que satisfagan sus necesidades.

Technip Energies Iberia cuenta con diferentes indicadores para evaluar la satisfacción de nuestros clientes con nuestros servicios.

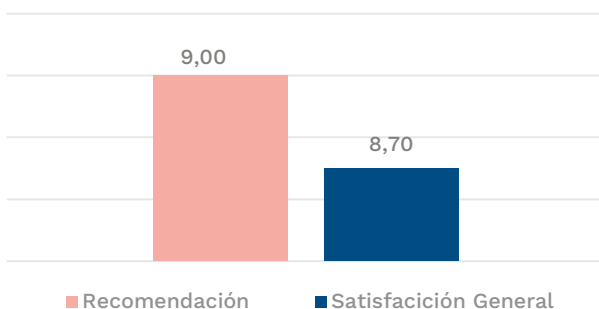
El primer indicador consiste en una evaluación de su satisfacción a través de entrevistas y/o encuestas en las que se evalúan los diferentes servicios realizados y la relación entre el cliente y la compañía.

Durante el 2022, se realizaron evaluaciones a 7 clientes diferentes en relación con 9 proyectos ejecutados, obteniendo una satisfacción general de 8.7 sobre 10 y una probabilidad de recomendación o contratación para el próximo proyecto de 9 sobre 10.

El segundo indicador es la relación de larga duración que mantenemos con nuestros clientes. A nivel nacional, tenemos oficinas cercanas a las instalaciones industriales de nuestros clientes más importantes, lo que refleja la confianza existente.

A nivel internacional, durante el 2022 se desarrollaron varios proyectos de ingeniería de detalle como continuación del desarrollo de las fases de ingeniería básica previas, lo que también corrobora la relación de confianza existente.

INDICADOR EVALUACIÓN SATISFACCIÓN



PROVEEDORES

Los proveedores son otra parte importante de la cadena de suministro de la empresa.

Es importante para la empresa establecer relaciones sólidas con sus proveedores y garantizar que se cumplan los acuerdos establecidos. En 2022 hemos mantenido con seis empresas colaboradoras un contrato marco que facilita la relación con estas empresas.

6

acuerdos marco
de colaboración
con proveedores

LAS PERSONAS EMPLEADAS

Las personas empleadas son una parte fundamental de la empresa, las que realizan las tareas y actividades necesarias para la producción y la prestación de servicios por lo que es importante asegurarse que se sientan valoradas y respetadas, y de que tengan un entorno laboral seguro y saludable, y garantizar que se cumplan todas las leyes y normativas laborales.

Además, la empresa debe ofrecerles oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional por lo que de forma anual, se realiza la campaña de evaluación del desempeño, un proceso constructivo bidireccional que incluye una revisión de su desempeño laboral.



En relación a las personas empleadas se tienen identificadas tres necesidades principales: mantener un clima laboral adecuado, tener un salario acorde al mercado y que la empresa cumpla con los requisitos legales. Para abordar estas necesidades, la empresa ha tomado medidas significativas este año, incluyendo un aumento salarial para compensar la subida del IPC y evitar que se pierda poder adquisitivo.

En cuanto al clima laboral, la empresa tiene implementado un sistema de gestión de seguridad, salud y medio ambiente para proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables.

Además, la empresa mantiene comunicaciones regulares con el personal para mantenerlos informados sobre la evolución de la compañía. En 2022, la Dirección General realizó dos sesiones informativas a través de Teams, permitiendo la asistencia de todas las personas. También durante el mismo año, se celebró el 50 aniversario de la creación de la empresa con todos los/as trabajadores/as y los principales clientes.



GRUPO TEN

En relación al Grupo TEN, la integración de Technip Energies Iberia como centro de operaciones importante para TEN se plasma en la cantidad de proyectos que se han realizado en 2022 conjuntamente con otros centros de TEN.



En resumen, la identificación de estos grupos de interés es fundamental para que la empresa pueda desarrollar una estrategia empresarial que tenga en cuenta las necesidades y expectativas de los diferentes actores involucrados en su operación.

Al comprender y atender las demandas de los clientes, personas empleadas, grupo TEN y proveedores, podemos lograr una mayor eficiencia y sostenibilidad en su actividad empresarial.

50 ANIVERSARIO TECHNIP ENERGIES IBERIA

En el año 2022, se conmemoró el 50º aniversario de la empresa, una fecha muy especial porque nos consolida como una ingeniería de referencia en el país.

En este sentido, se organizaron varias celebraciones con todo el personal de todos los centro operativos y oficinas.

En el acto de Barcelona, además de contar con la Vice-Presidenta de People & Culture del grupo así como el Vice-Presidente de Comunicaciones, se logró realizar un mosaico en el que por un lado, mostraba nuestro logo y, por el otro, el mundo.



Además, junto a los clientes y entidades relevantes del sector así como una buena representación de la Dirección de Technip Energies, como el Director de Operaciones y Vicepresidente Comercial en dos eventos, uno en Tarragona y el otro en Madrid.

Durante los actos, tuvimos la oportunidad de repasar los cincuenta años de nuestra compañía, debatir sobre los nuevos retos de la industria, así como las soluciones tecnológicas propuestas por el grupo para acompañar a la industria de procesos hacia los objetivos de sostenibilidad y descarbonización.



DONACIONES EN EL MARCO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Technip Iberia Energies está comprometida con la formación de talento y la investigación por lo que no duda en colaborar con la Fundación IQS, organización sin fines de lucro, para que ésta pueda ofrecer becas y programas de estudio para estudiantes y profesionales interesados en desarrollar su carrera en el campo de las ciencias y la tecnología.

Esta aportación es una donación que permite financiar estas becas, cubriendo los costos de matrícula, alojamiento y manutención para los estudiantes seleccionados y que estos pueden centrarse en sus estudios y en el desarrollo de su carrera sin preocupaciones financieras.

BENEFICIARIO	2022
Aportación Fundación IQS	2.125,72
Aportación Fundación IQS - Beca Master	3.000,00
Total	5.125,72

Nuestra colaboración se remonta al año 2016 de forma regular y la aportación a la Beca Master desde el año 2018.

Un programa que ofrece la oportunidad de obtener una beca para cursar un máster en el Instituto Químico de Sarrià, una de las instituciones educativas más reconocidas en el campo de la ingeniería química y la tecnología de materiales en Europa.

Los programas de máster del IQS cuentan con un enfoque práctico y orientado al mundo empresarial, lo que permite a los estudiantes aplicar los conocimientos adquiridos en proyectos reales y estar preparados para enfrentar los desafíos del mundo laboral.

En definitiva, la Aportación Fundación IQS es una muestra de compromiso con la educación y la investigación científica y tecnológica en España, y la Beca Master es una oportunidad valiosa para aquellos que buscan desarrollar su carrera en este campo. Gracias a estas iniciativas, la Fundación IQS contribuye al desarrollo de talento y la innovación en el país, promoviendo el crecimiento y el progreso.



6.7 Gestión eficiente 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.

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.

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.



PROCEDIMIENTOS

Disponemos de un procedimiento de aspectos medioambientales a tener en cuenta en las compras indirectas de la empresa.

Cuando una persona realiza una solicitud de compra debe evaluar primero si se han tenido en cuenta los REQUISITOS DE CALIDAD, SEGURIDAD Y SALUD Y MEDIOAMBIENTE definidos en los procedimientos de T.EN

Los criterios y recomendaciones definidos deben tenerse en cuenta para la selección de proveedores así como para la homologación y evaluación de los mismos

A los proveedores que entran en nuestras instalaciones se les facilitan los Requisitos ambientales de Technip Iberia.

Si un proveedor incumple de manera reiterada y sin justificar estos requisitos, se le debe abrir una incidencia.

Aunque no son criterios decisivos para elegir a un proveedor, se han definido diferentes consideraciones a tener en cuenta para reducir el impacto medioambiental de Technip Iberia a través de un proceso de compras sostenible.

Existen consideraciones a tener en cuenta en las compras relativas a los siguientes productos:

- Papel
- Material de oficina
- Equipos informáticos
- Mobiliario
- Coches
- Electrodomésticos
- Publicaciones

COMPRAS VERDES

Para implementar una política de compra verde efectiva usando una aproximación paso por paso para incrementar las compras de bienes y servicios verdes se recomienda lo siguiente:

- Focalizar los productos o servicios que dentro de Technip tiene un gran impacto medioambiental,
- Examinar los productos que son muy visibles dentro de la entidad, por ejemplo: papel de escribir o equipos eléctricos de oficina.
- Integrar productos reutilizados, recambiables, remanufacturados y con contenido reciclable en las operaciones que sea posible,
- Utilizar los productos más verdes de entre los suministradores disponibles, tal como equipos de oficina de ahorro energético y productos de limpieza biodegradables.
- Ayudar a esforzarse a la industria local comprando al menos una porción de productos reciclados de industrias locales donde ellos existan.
- Fomentar activamente a los suministradores a proporcionar productos y servicio que tenga un mínimo impacto medioambiental adverso, requiriendo a los suministradores identificar los procesos y materiales perjudiciales en su proceso de fabricación. Buscar suministradores que trabajen para dejar de realizar tales prácticas.
- Recordar que no será posible la compra de una alternativa verde para cada producto o servicio. Se requerirá el compromiso. Por lo tanto es importante dirigirse a los impactos medioambientales significantes de la actual política de compras.
- Establecer objetivos y fechas para conseguir los cambios en las prácticas de compras (ej.: todo el papel de contenido reciclados en la oficina para el próximo cuatrimestre financiero)
- Trabajar cooperativamente con otras organizaciones para comprar ecológicamente. Red con departamentos y negocios vecinos. Normalmente es más barato comprar al por mayor. Esto también puede reducir los impactos de embalaje y transporte.



7 Relación de normas GRI aplicadas

PUNTO	CONTENIDO	CRITERIO REPORTING
1	Carta del Director	
2	Nuestras operaciones	GRI 102-1
3	Nuestra actividad	GRI 102-2
3.1	Áreas de negocio	
3.2	Entorno de operación	GRI 102-3, GRI 102-4
4	Modelo de negocio	GRI 102-6, GRI 102-7
4.1	Pilares estratégicos	
5	Modelo de Gobierno	GRI 102-5, GRI 102-12, GRI 102-16 GRI 102-17, GRI 102-20, GRI 102-25, GRI 205
5.1	Inversión socialmente responsable ESG	
5.2	Gestión de riesgos	GRI 102-15, GRI 102-30
6	Recursos y relaciones	
6.1	Gestión financiera	GRI 103
6.2	Los empleados, principal activo de la compañía	GRI 102-8, GRI 102-41, GRI 401, GRI 402, GRI 403, GRI 404, GRI 405, GRI 407
6.3	Innovación y digitalización	
6.4	Excelencia en el desempeño medioambiental	GRI 103, GRI 305, GRI 306-2, GRI 306-4
6.5	Seguridad y salud laboral	GRI 403, GRI 416
6.6	Relación con la sociedad y los grupos de interés	GRI 102-21, GRI 102-40, GRI 102-42, GRI 102-43, GRI 102-47
6.7	Gestión eficiente de la cadena de suministro	GRI 102-9, GRI 102-10
7	Bases para la elaboración del informe	GRI 102-55



Technip Energies Iberia, S.A.U

T +34 93 413 98 00

WTC Almeda Park

Plaça de la Pau, s/n, 4º Planta

08940 Cornellà de Llobregat

Barcelona . España

© TechnipEnergies 2022

es_tpi@technipenergies.com