

INFORME CONSOLIDADO
ESTADO DE LA INFORMACION NO FINANCIERA

2018

Ingeteam

INTRODUCCIÓN



El estado de información no financiera incluye la información necesaria para comprender la evolución, los resultados, la situación del Grupo de sociedades y el impacto de nuestra actividad respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal.

Contenido del reporting de información no financiera:

Descripción del modelo de negocio: se incluye la descripción del entorno empresarial, la organización y la estructura, así como los mercados en los que opera el Grupo, y las principales tendencias que pueden afectar a la evolución de la compañía.

- Cuestiones ambientales
- Cuestiones sociales y relativas al personal
- Respeto de los Derechos humanos
- Lucha contra la corrupción y soborno
- Sociedad

- Riesgos
- Políticas
- Indicadores
- Resultados

Verificación

El estado de información no financiera ha sido verificado por la consultora Ernst&Young.



CONTENIDOS GENERALES



Modelo de negocio

La organización objeto de este informe es el grupo empresarial Ingeteam. Ingeteam es un Grupo especializado en electrónica de potencia y de control, (inversores, convertidores de frecuencia, controladores y protecciones), generadores, motores, bombas y proyectos de ingeniería eléctrica y de automatización. Completa su oferta con servicios de operación y mantenimiento.

Desarrolla sus productos para los siguientes sectores: generación eólica, fotovoltaica, hidráulica y fósil, industria de la transformación de metales y minerales, naval, tracción ferroviaria, red de energía eléctrica, incluidas las subestaciones, buscando siempre una generación, transporte, distribución y consumo energético más eficientes.

El Grupo, tras la aprobación de su Plan Estratégico 2016-2018, se configura como un grupo fabricante y suministrador principal de productos, instalaciones y servicios eléctricos y electrónicos, estructurado en las siguientes Divisiones de Negocio:

- HOLDING, servicios de asesoramiento, inversión y financiación de empresas.
- INGETEAM POWER TECHNOLOGY, diseño y fabricación de convertidores de potencia, sistemas de control, así como el desarrollo de soluciones y servicios asociados para energía renovable, industria, minería, tracción y naval.
- INDAR, diseño y fabricación de máquinas eléctricas rotativas, motores, generadores y bombas sumergidas para energía, industria, minería y naval.

La División Ingeteam Power Technology (IPT) está especializada en electrónica de potencia y de control, (inversores, convertidores de frecuencia, controladores y protecciones), proyectos de ingeniería eléctrica y de automatización. Completa su oferta con servicios de operación y mantenimiento.

IPT desarrolla sus productos para los siguientes sectores:

- Energía eólica: convertidores de tecnología Doblemente Alimentada (DFIG) y Full converter con potencias unitarias de hasta 10 MW, Energy Management Systems y centros de control, automatización de subestación, servicios de operación y mantenimiento (O&M) de parques eólicos y sistemas de almacenamiento eléctrico.
- Energía hidroeléctrica: automatización integral de centrales hidroeléctricas, reguladores de tensión y velocidad y servicios de O&M en centrales
- Energía fotovoltaica: inversores string y centrales, incluyendo salida en Media Tensión de hasta 7.500 KVA, almacenamiento y servicios de O&M de plantas fotovoltaicas.
- Naval y Puertos: convertidores de frecuencia, soluciones integradas en propulsión eléctrica, sistemas de automatización y Power Management Systems, plantas eléctricas en buques y buques silenciosos.
- Tracción Ferroviaria: convertidores de tracción embarcados, Sistemas de control y monitorización de trenes (TCMS), control de sistemas auxiliares (HVAC, control de puertas, etc.) y sistemas para la recuperación de energía por frenado.
- Transporte y Distribución de Energía: automatización de subestaciones, sistemas de control y protección de redes eléctricas, electrónica de potencia aplicada a la red y soluciones de almacenamiento eléctrico.
- Aguas: convertidores de frecuencia e ingeniería eléctrica y automatización.
- Movilidad eléctrica: sistemas de recarga para vehículos eléctricos en corriente continua y alterna, rápida y doméstica.
- Industria: gestión integral de proyectos eléctricos, dirección de proyecto, desarrollo de ingeniería de detalle, fabricación y suministro de equipos eléctricos, instalación eléctrica, automatización de sistemas, puesta en marcha, formación SAT y mantenimiento.

IPT también cuenta con importantes referencias en Minería, Oil&Gas, Eficiencia Energética, Generación Térmica y Energía Termosolar.

La División Indar está especializada en el diseño y fabricación de máquinas eléctricas rotativas y máquinas hidráulicas. Indar desarrolla sus productos para los siguientes sectores:

- Energía eólica: generadores para turbinas eólicas de hasta 9 MW, con un parque de más de 16.000 unidades instalados en los aerogeneradores de los principales OEM mundiales del sector. Generadores asíncronos doblemente alimentados, jaula de ardilla y generadores síncronos de imanes permanentes.
- Energía hidroeléctrica: generadores hidroeléctricos de hasta 80 MVA de potencia unitaria en tensiones de hasta 15 kV, con una presencia activa acumulada de 7,5 GW en los cinco continentes. Rehabilitación y repotenciaciones de grandes máquinas, con capacidad de hasta 200 MVA.
- Naval y Puertos: motores eléctricos y generadores para propulsión naval, entregando soluciones de propulsión eléctrica principal, auxiliar y de generación de planta para buques y buques silenciosos en los segmentos de Offshore (Supply y Heavy Offshore), ferries, cruceros, dragas, remolcadores, buques de investigación etc.
- Aguas: bombas sumergibles y motores de accionamiento de bombas en superficie, entregando soluciones de bombeo en potencias de hasta 6,5 MW aplicación en suministro de agua potable, plataformas marinas offshore, minería, centrales hidroeléctricas y estaciones de bombeo de agua residual y limpia.
- Generación térmica: generadores acoplados a turbinas de vapor, gas o motores alternativos. Proyectos de cogeneración, biomasa, waste to energy, ciclos combinados, combustión interna y geotermia.

Asimismo Indar cuenta con importantes referencias en el sector industrial, principalmente en siderurgia y minería.

EVOLUCIÓN

La facturación mundial del grupo por países/continentes es la siguiente:

- España: 23%
- Resto de Europa: 23%
- América: 37%
- Middle East: 7%
- Asia: 10%

Y el destino final de los productos/servicios de la compañía es:

- España: 18%
- Resto del mundo: 82%

En energía eólica se vislumbra un futuro prometedor para el sector con perspectivas positivas en cuando crecimiento durante la próxima década. El punto de inflexión ha llegado, y la transición al crecimiento parece firme.

En el sector solar fotovoltaico continúa aumentando la demanda de equipos fotovoltaicos y su tamaño.

En energía hidroeléctrica estamos sólidamente asentados, y en la actualidad es un sector fluctuante.

La venta de vehículos eléctricos en el mundo en 2018 ha sido de 1.270.000 unidades, lo que supone un crecimiento del 68% respecto a 2017, y pone la cuota mundial de vehículos eléctricos en el 1,8% de las ventas.

Por otro lado, en tracción ferroviaria las perspectivas de crecimiento hasta 2023 del mercado ferroviario es de crecimientos anuales del 2,7 %, a la vez que crece la accesibilidad a todos los segmentos del mercado. En el sector de la transmisión y distribución de energía se está asentando firmemente el concepto de redes inteligentes (Smart Grids).

Las perspectivas a corto y medio plazo son de una necesidad creciente de acelerar el desarrollo de las redes de energía globales para satisfacer el incremento de la demanda, mejorar la calidad del servicio e incrementar la eficiencia. Las expectativas de inversión en redes eléctricas de 2015-2040 son de 320.000 M\$/año. El 70% de las inversiones están orientadas a países emergentes y solo un 30% a los mercados de la OCDE.

En cuanto al sector industrial en 2018 la demanda mundial de acero ha crecido y también la producción alcanzando la cifra de 1.820 MTn, un 4,6% más que en 2017.

UBICACIÓN DE LA SEDE

La sede central de Ingeteam S.A. está en el Parque Tecnológico de Bizkaia, en la localidad de Zamudio, cercana a Bilbao.

UBICACIÓN DE LAS OPERACIONES

En la actualidad disponemos de establecimientos productivos en España, EEUU, México, Brasil, República Checa e India, y filiales en Francia, Italia, Chile, Australia, etc.

Política de Responsabilidad Corporativa

Aplicamos nuestras políticas de gestión en los cuatro vectores habituales: el de los Recursos Humanos, de la Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales, de la protección medioambiental, del apoyo al desarrollo de las comunidades locales, y de transparencia, comunicación y colaboración con todos nuestros grupos de interés

En Ingeteam nos basamos en las personas y en la mejora continua de nuestras prácticas de gestión, para hacer de Ingeteam un proyecto sostenible en el tiempo, entendiendo como base para la sostenibilidad los siguientes ámbitos:

Económico, que nos exige obtener unos niveles de rentabilidad para asegurar el crecimiento futuro.

Medioambiental, que nos exige desarrollar productos, sistemas y servicios que contribuyan a respetar el medio ambiente.

Social, que nos exige crear valor para todos los grupos de interés y en especial para nuestras personas, ofreciendo oportunidades de desarrollo, con entornos de trabajo seguros y saludables.

Seguimos afianzados en el mercado de las energías renovables, que supone más del 70% de nuestra cifra de negocio. Y hemos contribuido a evitar más de 9,5 MTn de CO₂ emitidas a la atmósfera. Además, hemos tenido nuevamente creación neta de empleo, ocupando a más de 290 nuevas personas.

Pero además de esta realidad, incuestionable y satisfactoria, en Ingeteam hemos querido dar un paso más en nuestro desarrollo como empresa responsable: mediante la transición al modelo de reporte de indicadores de sostenibilidad basado en el estándar consolidado GRI 2016, tratando de sistematizar la Responsabilidad Social Corporativa a la estrategia general del Grupo.

Estudio de Materialidad de la Información no financiera 2018

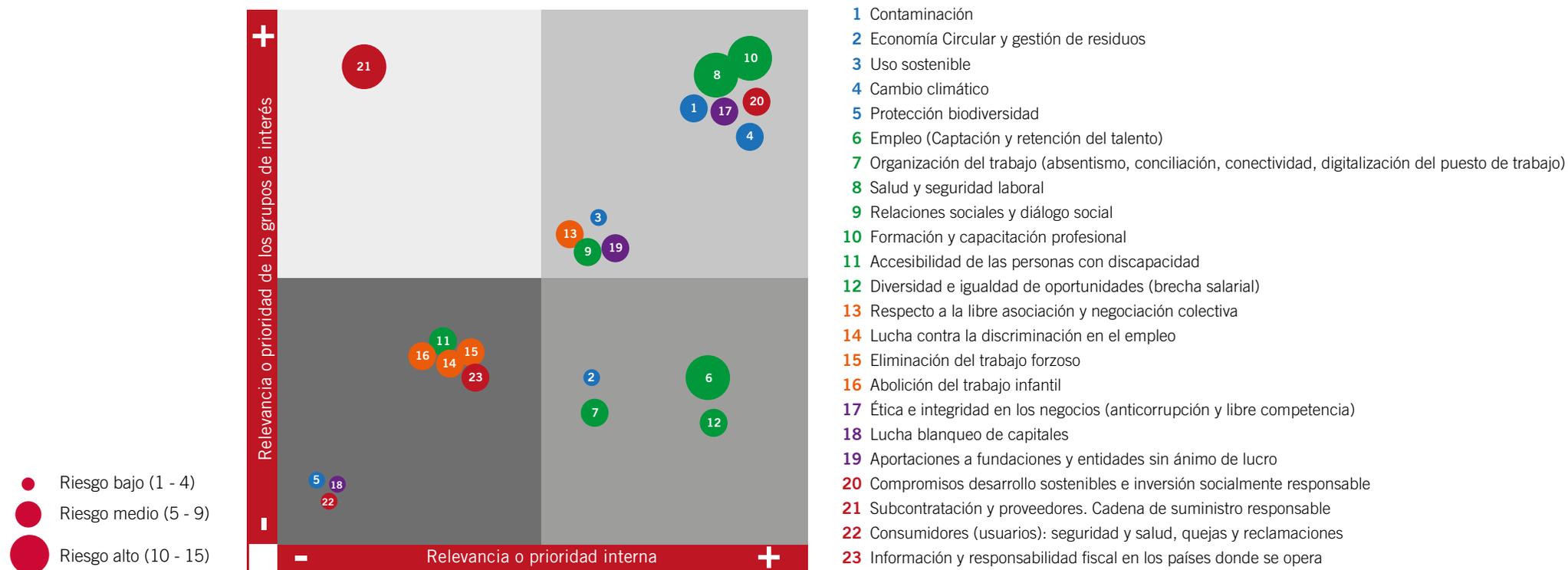
Para realizar el estudio sobre la materialidad de la Información no financiera, se ha seguido los criterios GRI 102 – 46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema y GRI 102 – 47 Lista de los temas materiales.

El Grupo Ingeteam realiza periódicamente un análisis para identificar aquellos aspectos relevantes sobre cuestiones medioambientales, sociales y de personas, respeto de los Derechos Humanos, Lucha contra la corrupción y de comportamiento ético que son más relevantes para sus distintos grupos de interés a lo largo de su cadena de valor.

Este proceso de análisis, incluyendo los procesos de conocimiento con y de los grupos de interés, es clave para establecer los focos prioritarios de actuación del Grupo en línea con las mejores prácticas y estándares de referencia. Se ha tenido en cuenta las tendencias globales y principales retos de su sector, así como una reunión de valoración de la materialidad. En 2017, el Grupo Ingeteam hizo un esfuerzo de adaptación de su Informe de Sostenibilidad a los Estándares de GRI (Global Reporting Initiative)

aunque lleva elaborando informes de sostenibilidad desde el año 2007, identificando de forma indirecta sus aspectos materiales de la información no financiera.

El proceso de identificación de aspectos relevantes se ha basado en la relevancia externa, en la relevancia interna y el riesgo asociado a los asuntos materiales de las dimensiones a reportar. El resultado se expone a continuación:



De este modo, se han identificado las siguientes cuestiones como relevantes o materiales a evaluar:

1. Contaminación
4. Cambio climático
6. Empleo (captación y retención del talento)
8. Salud y seguridad laboral
10. Formación y capacitación profesional
17. Ética e integridad en los negocios (anticorrupción y libre competencia)
20. Compromisos desarrollo sostenibles e inversión socialmente responsable

CONTENIDOS ESPECÍFICOS

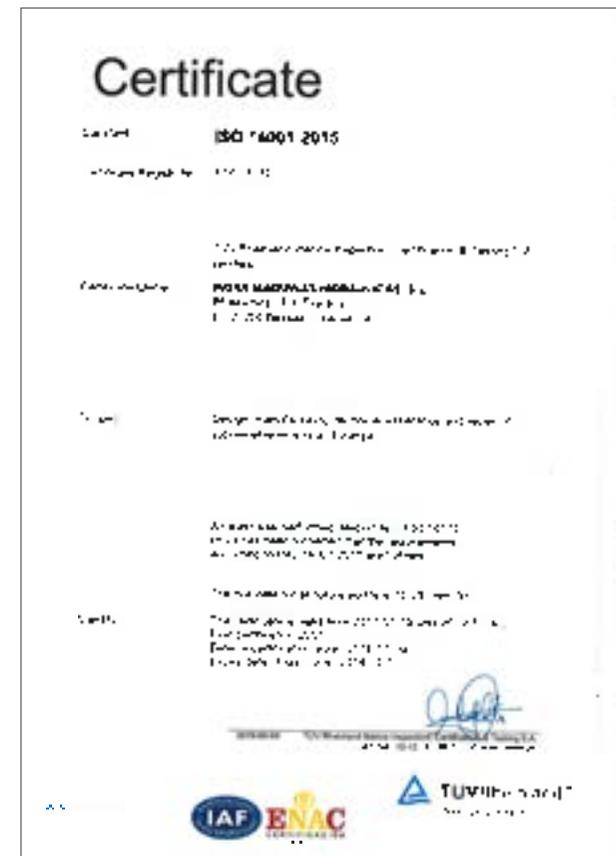


Gestión Medioambiental

Descripción de gestión – Políticas

- Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.

La mayoría de los centros de producción del Grupo Ingeteam realiza los procedimientos de evaluación por medio de la certificación ISO 14001:2015.



- Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

Cada Unidad de Producción tiene asignado personal especializado en temas de Prevención de Riesgos Ambientales variable en número, dependiendo del riesgo potencial según las actividades que desarrollan.

- La aplicación del principio de precaución

Ingeteam es un Grupo con poco riesgo de generar contaminación ambiental con excepción de algunas de las Unidades de producción con capacidad de fabricación, entre las que se encuentra Indar, situado en Beasain, dedicada a la fabricación de generadores eléctricos y bombas sumergibles. La fábrica está ubicada en un medio natural y en pleno control por la administración pública URA, ya que existe un riesgo de vertido a cauce.

Algunas de las empresas que componen el Grupo Ingeteam Están certificadas en el sistema de gestión más actual de la ISO 14001, en concreto en la versión 2015, y tienen las Políticas Medioambientales, el Manual de Gestión Medio Ambiental y procedimientos asociados.

- La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

Los costes incurridos en la adquisición de maquinaria, instalaciones y otros bienes cuyo objeto sea la protección y mejora del medio ambiente se consideran inversiones en inmovilizado.

Los gastos relacionados con el medio ambiente, distintos de los realizados para la adquisición de elementos de inmovilizado, se consideran gastos del ejercicio en que se devengan.

Dadas las actividades a las que se dedican las sociedades del Grupo, las mismas no tienen responsabilidades, gastos, activos, ni provisiones y contingencias de naturaleza medioambiental que pudieran ser significativas en relación con el patrimonio, la situación financiera y los resultados de la misma.

CONTAMINACIÓN

Los productos que fabrica Ingeteam permiten reducir en 9,5 Toneladas las emisiones de CO₂ a la atmósfera.

ECONOMÍA CIRCULAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS Y RESIDUOS

	m ³
Consumo de agua	2.065.870.740,73

Materiales utilizados por peso o volumen	kg
Papel consumido	17.500,40
Cartón consumido	56.542,04
Madera consumida	406.949,50
Productos químicos consumidos	1.285.857,63
Metal consumido	5.338.832,87
Plástico consumido	41.710,31
Cable consumido	23.208,85
Equipos E/E y de TIC consumidos	2.821,20

El 34% del papel consumido en todo el Grupo proviene de reciclaje, y en cuanto a cartón la cifra es del 42%.

La gestión de residuos se lleva a cabo con gestores autorizados.

	m ³
Consumo de electricidad	18.396.726,01 kWh

Emisiones CO ₂	
Emisiones de CO ₂ en Toneladas provenientes de combustibles fósiles (excepto 305-1.b y 305-1.c)	3.678,53
Emisiones de CO ₂ en Toneladas provenientes de la movilidad de vehículos para la empresa (excepto in-itinere)	1.036,17
Emisiones de CO ₂ en Toneladas, provenientes de la movilidad con vehículo particular (in-itinere)	1.843,64
Emisiones de CO ₂ en Toneladas provenientes del consumo eléctrico (por la generación de la electricidad comprada)	8.381,55
Total Emisiones de CO₂	14.939,88 T

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Además varias empresas del Grupo han realizado mejoras en distintas áreas:

- Iluminación. Cambio de luminarias a LED.
- Conducción: charlas de conducción eficiente.
- Producción: colocación de tigger en almacén para apagar los equipos en horario nocturno, colocación de equipos en bancos de pruebas para reducir el consumo durante las pruebas, etc.
- Climatización: cambios de temperaturas de consigna.
- Fomento de almuerzo saludable.
- Máquina Environbank para la gestión de reciclaje de cápsulas de café.
- Campaña de reciclaje de botellas de plástico durante el maratón de Albacete.
- Uso de vehículos eléctricos para desplazamientos de empresa.
- En algunos edificios disponemos de placas solares.

ACCIONES PARA COMBATIR EL DESPERDICIO DE ALIMENTO

Debido al negocio de la compañía no se obtienen desperdicios de alimento que se deban reportar en este informe.

CAMBIO CLIMÁTICO

No se han realizado medidas específicas para combatir el cambio climático.

PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

La actividad industrial desarrollada por las empresas que pertenecen al grupo Ingeteam, se realiza con un escrupuloso respecto a los entornos naturales en los que se desarrolla. Además, Ingeteam no dispone de activos productivos en áreas protegidas.

RIESGOS

Los riesgos medioambientales más relevantes del Grupo Ingeteam son las emisiones atmosféricas y derrames a cauce.

Dimensión Desempeño social y relativos al personal

Descripción de gestión – Políticas

El presente capítulo describe las relaciones entre el Grupo Ingeteam y las personas que lo formamos, como su principal valor.

En él trataremos aspectos sobre el empleo; segmentación de nuestra plantilla, modalidades de contratación, remuneraciones medias, personas con discapacidad, o las políticas sobre desconexión laboral.

Abordaremos temas sobre la organización del trabajo y las relaciones sociales así como sobre las medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre Hombres y Mujeres.

Por último pero siendo la prioridad en nuestra Organización trataremos el tema de la formación y capacitación profesional de nuestra plantilla.

POLÍTICAS DE EMPLEO Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Es de destacar la creación neta de empleo durante 2018 de 291 nuevos puestos de trabajo y durante 2017 de 310. Lo que hace un total de más 600 nuevos puestos de trabajo creados en dos años.

En todas y cada una de nuestras sedes respetamos escrupulosamente la legislación laboral aplicable en cada país.

Implementamos medidas destinadas a facilitar la conciliación laboral y personal, como son las siguientes:

- Facilidades para la concesión de reducciones de jornada, dentro de los estándares legales. Un 4% de la plantilla disfruta de jornada reducida. Con un total de 168 personas.
- Un 39% de la plantilla disfruta de horario flexible. 1.523 empleados.
- El 99% del personal con derecho al disfrute del permiso de maternidad / paternidad lo ha ejercido. 181 personas, reincorporándose con normalidad a su regreso.

Fruto de esta dedicación a nuestro personal es que algunas de nuestras empresas han recibido el reconocimiento y certificación como Empresa Familiarmente Responsable – EFR.

Políticas de recursos humanos establecidas:

- Políticas de análisis del clima, con encuesta clima laboral + acciones de mejora y Focus group de mejora de clima laboral interno.

- Políticas de comunicación del desarrollo del empleo, con ofertas de empleo de todas las delegaciones a nivel internacional (sin discriminación por razón de sexo, raza, religión, etc.)
- Políticas de captación del talento, con convenios con universidades, escuelas, organizaciones para programas de prácticas de alumnos con contrataciones posteriores en muchos casos. Asistencia a Ferias y Foros de empleo.
- Políticas de conciliación con flexibilidad horaria, teletrabajo, conciliación laboral-personal
- Políticas de compensación y beneficios
- RSC

Políticas de recursos humanos en marcha:

- Selección y reclutamiento
- Acogida y protocolos de salida
- Política retributiva
- Relaciones laborales y sindicales
- Movilidad internacional

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Ingeteam establece como objetivo estratégico que la Prevención de Riesgos Laborales sea un pilar fundamental dentro de la organización, en aras de alcanzar los mejores niveles de seguridad y salud laboral posibles. Según esto, y para conseguir la integración de la seguridad y salud laboral en todos los procesos de la empresa, ésta se propone:

- Planificar y desarrollar las actividades asumiendo que nada es más importante que la seguridad y salud de las personas.

- Asumir el cumplimiento de los requisitos legales como una cuestión de mínimos y buscar la excelencia en seguridad y salud, impulsando la mejora continua en las condiciones de trabajo y en la gestión de la seguridad, la salud.
- Promover iniciativas que contribuyan a la reducción de accidentes y al fomento de una cultura de seguridad y salud laboral entre su plantilla y colaboradores.

En el Código de Conducta del Grupo Ingeteam existe un apartado específico para la seguridad y salud laboral, donde se compromete a velar para que sus profesionales desarrollen sus labores en lugares seguros, saludables y respetuosos con el medio ambiente, así como a disponer de las políticas, procedimientos y los medios necesarios para minimizar los riesgos asociados, tanto de personal propio como de externos, para lo cual se desarrollarán las políticas de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo correspondientes y se adoptarán las medidas preventivas necesarias para cumplir con lo dispuesto en la legislación aplicable, así como cualquier otra disposición normativa que pueda desarrollarse en el futuro.

También se establece que todos los profesionales de Ingeteam tienen la obligación de conocer y cumplir las normas relativas a la seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, velando por su propia seguridad y la de cualquier persona que pudiera verse afectada por sus actividades. Para ello, se pondrá a disposición todos los recursos y medios necesarios, así como la formación obligatoria para los profesionales, para que éstos desempeñen su actividad profesional de forma segura, en un ambiente saludable y respetuoso con el medio ambiente.

Además los profesionales tienen la obligación de poner en conocimiento de su superior o a la persona responsable de su prevención cualquier anomalía, incidencia o riesgo que sea observada en relación a estos aspectos.

Asimismo se promoverán las acciones oportunas para que los terceros que se relacionen con la empresa instauren en el seno de sus compañías las medidas adoptadas por Ingeteam.

POLÍTICAS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL

Casi el 43% de la plantilla del Grupo (más de 1.660 personas) recibe evaluación periódica del desempeño, con un análisis de sus perfiles y las competencias requeridas con el objetivo de identificar potencial, mejorar en sus cualificaciones y abrir las puertas hacia su desarrollo profesional. Se realiza con la intención de reforzar las competencias y favorecer posiciones futuras así como para trabajar la estrategia de retener y comprometer a estos profesionales.

Invertimos más de 154.000 horas en formación (39 horas /persona) para mejorar el desempeño de los trabajadores y trabajadoras con el fin de evitar el riesgo de fuga de talento; hemos reorientado nuestros planes de formación de cara a establecer planes que contemplen un recorrido profesional que estén alineados con los valores y con los requerimientos del plan estratégico de Ingeteam. Planes basados en formación técnica, en innovación técnica, en el desarrollo de nuevos productos, vigilancia tecnológica y/o I+D+i y formaciones basadas en el desarrollo de las competencias humanas, especialmente las relacionadas con la gestión de personas.

Si invertimos en una formación adecuada aumentamos las posibilidades de que las personas de Ingeteam opten por continuar en la organización y así evitamos el riesgo de incrementar los costes de contratar y capacitar a nuevas personas. Durante 2018 el gasto en formación ha ascendido a más de 1.800.000 euros en el Grupo Ingeteam. (457 euros/persona).

Políticas de Recursos Humanos establecidas:

Política de evaluación del desempeño a través de Charlas de desarrollo como herramienta de comunicación y feed-back entre responsables y su equipo

Políticas de Recursos Humanos en marcha:

- Formación continua. Plataforma e-learning
- Evaluación del desempeño
- Gestión del talento + Liderazgo y desarrollo directivo.
- Competencias y valores

INDICADORES

Estos datos han sido recopilados a través de 2 fuentes:

- Solicitando información a cada una de las filiales del Grupo, ya sean nacionales o internacionales durante los meses de Enero y Febrero 2019.
- A través del sistema de reporting y consolidación del Grupo.

EMPLEO

Empleados

Empleados		
Plantilla media 2018	3.911,87	
Plantilla final 2018	3.964,19	
Hombres	3.342,67	84,32%
Mujeres	621,52	15,68%

La plantilla final por tramos de edad y por países es la siguiente:

Tramo edad	Total	España	Brasil	R. Checa	Francia	EEUU	México
<30 años	18,67%	11%	25%	20%	45%	21%	50%
30 - 50 años	71,71%	78%	72%	70%	49%	55%	48%
> 50 años	9,62%	11%	3%	10%	6%	24%	2%

Plantilla		
Plantilla media por países	3.911,87	
España	2.585,56	66,10%
Internacional	1.326,21	33,90%
México	487,56	12,46%
EEUU	157,71	4,03%
Francia	102,66	2,62%
Brasil	94,95	2,43%
Rep. Checa	85,13	2,18%
Chile	63,32	1,62%
Sudáfrica	53,61	1,37%
Rumanía	52,4	1,34%
Italia	47,8	1,22%
India	31,68	0,81%
Polonia	31	0,79%
Gran Bretaña	20,49	0,52%
Uruguay	18,12	0,46%
Filipinas	17,14	0,44%
Panamá	14,71	0,38%
Bulgaria	11,48	0,29%
Marruecos	10,94	0,28%
Honduras	10	0,26%
Alemania	9,5	0,24%
Australia	4,6	0,12%
Perú	1,51	0,04%

La plantilla media por categorías y sexo es la siguiente:

	Total	Hombres	Mujeres
Técnicos operarios	54,25%	49,56%	4,70%
Técnicos ingenieros	25,79%	21,17%	4,62%
Administrativos	7,64%	2,20%	5,44%
Mandos intermedios	8,39%	6,86%	1,53%
Dirección	3,93%	3,52%	0,41%
Total	100,00%	83,30%	16,70%

Modalidades de contrato de trabajo

Promedio anual de contratos indefinidos por sexos	
% de contratos indefinidos sobre el total	72,96%
% de contratos indefinidos en mujeres	78,21%
% contratos indefinidos en hombres	72,06%

No disponemos de datos de segmentación de modalidades de contrato por edad. Para próximas ediciones trataremos de implementar los recursos necesarios para poder obtener esta información.

Promedio anual de contratos indefinidos por centros de coste				
Producción	Ventas	Compras	I+D+I	Estructura
67,56%	91,99%	87,30%	91,21%	88,72%

Promedio anual de contratos temporales por sexos	
% de contratos temporales sobre el total	27,04%
% de contratos temporales en mujeres	21,79%
% contratos temporales en hombres	27,94%

Promedio anual de contratos a tiempo parcial	
% de contratos a tiempo parcial	4,26%

Carecemos de segmentación de los contratos a tiempo parcial, por sexo, edad o centro de coste. Para próximas ediciones trataremos de implementar los recursos necesarios para poder obtener esta información.

Despidos

Los datos de despido durante 2018 en el Grupo Ingeteam distribuido por países, sexo y edad es el siguiente:

	Nº despidos %		Hombres	Mujeres	Menores de 30	31-50	Mayores 50
Brasil	48	26,37%	35	13	26	20	2
México	6	3,30%	6	0	0	6	0
Chile	30	16,48%	30	0	16	14	0
España	76	41,76%	71	5	24	43	9
Francia	22	12,09%	20	2	9	11	2
Total nº	182		162	20	75	94	13
Total %		100%	89,01%	10,99%	41,21%	51,65%	7,14%

Carecemos de herramientas para conocer el número de despidos en el Grupo Ingeteam por clasificación profesional. Para próximas ediciones trataremos de implementar los recursos necesarios para poder obtener esta información.

Remuneraciones medias

La remuneración media por país incluyendo todo tipo de conceptos retributivos, como salarios, retribuciones variables, bonus, antigüedad, pluses, kilometraje, dietas, gratificaciones eventuales, horas extras e indemnizaciones son las siguientes:

Remuneración media por país	
Australia	63.897,48
Alemania	48.962,17
EEUU	42.995,87
Italia	42.631,82
Gran Bretaña	40.875,66
España	37.525,17
Francia	32.336,66
Rep. Checa	25.491,51
Chile	24.239,96
Peru	21.731,71
Polonia	20.229,11
Brasil	18.883,50
Uruguay	18.598,76
Rumanía	18.475,05
Panamá	17.876,96
Bulgaria	16.571,85
Honduras	14.949,67
Sudáfrica	14.916,02
México	12.970,61
India	10.288,61
Marruecos	9.169,60
Filipinas	9.129,66

Brecha salarial

Los salarios en Ingeteam quedan definidos en función de la formación, experiencia y desempeño, sin tener en cuenta el sexo del trabajador. Incluso en nuestro Código de Conducta, ya en 2012, así se define en su capítulo 2:

“El salario que reciben los empleados será acorde con la función desempeñada, siempre respetando los convenios laborales aplicables”

En Ingeteam hacemos lo posible por eliminar los posibles sesgos por sexo y apoyamos la igualdad de oportunidades, tanto en la selección de nuestro personal, en las oportunidades de progreso profesional como en la definición de políticas retributivas.

En 2018, INGETEAM ha realizado un análisis para valorar la existencia de brecha salarial en sus centros.

Dicho análisis se ha realizado teniendo en cuenta el sexo, la categoría profesional y el área geográfica y comparando los salarios de todas las mujeres de cada centro frente a los salarios de los hombres para cada categoría y ponderando el resultado entre el total de empleados.

En la retribución se incluyen conceptos salariales exclusivamente como salario base, pluses, antigüedad, retribuciones variables, etc.

INGETEAM confirma la equidad salarial hombre - mujer en todos sus centros. Muestra de ello son los convenios colectivos, cuyas tablas salariales por categorías son iguales para ambos géneros.

Las diferencias presentadas en la tabla precedente radican en que para ser fieles a la realidad se ha incluido en este cálculo el concepto de antigüedad y en general los hombres tienen más antigüedad en nuestra organización.

En España, todos los centros que están afectados por la normativa nacional en materia de Planes de Igualdad cumplen con la normativa. Además, en 2019 está previsto el desarrollo de un Plan de Igualdad corporativo, para detectar las áreas de mejora de nuestro Grupo en este aspecto y ela-

borar los consiguientes planes de acción con el objetivo de disminuir las diferencias y acercarse hacia la igualdad efectiva por categoría profesional entre hombres y mujeres.

Los datos de brecha salarial por categorías profesionales y zonas geográficas son los siguientes:

Para el conjunto de España:

	Hombres	Mujeres	
	Retribución teórica media	Retribución teórica media	
Técnicos operarios	26.891,07	23.535,76	87,52%
Técnicos ingenieros	38.793,84	37.117,35	95,68%
Administrativos	29.777,09	29.050,55	97,56%
Mandos intermedios	47.379,00	42.441,74	89,58%
Dirección	80.736,67	56.539,44	70,03%
Total	33.910,41	31.980,16	94,31%

Para México, diferenciado por ser nuestro segundo mayor centro de trabajo:

	Hombres	Mujeres	
	Retribución teórica media	Retribución teórica media	
Técnicos operarios	5.644,49		
Técnicos ingenieros	11.455,65	9.905,92	86,47%
Administrativos	9.528,67	7.775,18	81,60%
Mandos intermedios	15.417,82	13.338,08	86,61%
Dirección	27.897,63	17.339,50	62,15%
Total	9.132,85	8.538,09	93,49%

Para el resto de filiales en el mundo:

	Hombres	Mujeres	
	Retribución teórica media	Retribución teórica media	
Técnicos operarios	26.028,86	25.813,78	99,17%
Técnicos ingenieros	25.891,63	14.039,82	54,23%
Administrativos	38.290,15	22.441,96	58,61%
Mandos intermedios	54.920,39	52.777,86	96,10%
Dirección	55.296,39	26.805,94	48,48%
Total	31.446,08	25.995,52	82,54%

Remuneración consejeros y directivos

Remuneraciones medias consejeros y directivos en la sociedad dominante:

Remuneraciones Medias 2018			
	Hombres	Mujeres	Total
Sueldos - Consejeros	185.831,00		185.831,00
- Personal de Alta dirección	166.389,00		166.389,00
Dietas - Consejeros	56.875,00	56.875,00	56.875,00
Seguros o planes de pensión - Personal de Alta dirección	7.000,00		7.000,00
Total - Consejeros	249.706,00	56.875,00	249.706,00
- Personal de Alta Dirección	173.389,00		173.389,00

Implementación de políticas de desconexión laboral

No hay a día de hoy en el Grupo políticas de desconexión laboral implementadas.

Empleados con discapacidad

Empleados con discapacidad		
Directos	16,67 personas	0,42%
Indirectos	84 personas	2,12%
Total	100,67 personas	2,54%

El 71% de las instalaciones utilizadas por nuestros empleados están adaptadas a personas con discapacidad.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Organización del tiempo de trabajo: nº de horas de calendario

Las horas anuales a trabajar por cada trabajador a jornada completa en cada Unidad son:

Nº de horas calendario según unidad	
G/Ingeteam Corporación	1.708,00
G/Ingeteam Service	1.776,00
G/Ingeteam Paneles	1.695,00
G/Ingeteam México	1.944,00
G/Ingeteam Energy	1.695,00
G/Ingeteam Industry	1.708,00
G/Ingeteam Germany	1.704,00

G/Ingeteam Czech Rp	1.875,00
G/Ingeteam Brazil	2.166,00
G/Ingeteam Marine	1.708,00
G/Ingeteam Electronics	1.693,97
G/Ingeteam Technology	1.708,00
G/Indar E	1.592,00
G/Indar MH	1.592,00
G/Ingeteam Italy	1.644,00
G/Ingeteam USA	2.000,00
G/Indar USA	2.000,00
G/Ingeteam France	1.650,00
G/Ingeteam Poland	2.008,00
G/Ingeteam Chile	2.070,00
G/Ingeteam South Africa	2.016,00
G/Ingeteam India	2.100,00
G/Ingeteam Australia	1.744,00
G/Ingeteam Holding	1.708,00
G/Ingeteam Panamá	1.708,00
G/Ingeteam Romania	1.848,00
G/Ingeteam Philippines	1.952,00
G/Ingeteam Uruguay	1.872,00
G/Ingeteam UK	1.824,00
G/Ingeteam R&D Europe	1.708,00
G/Ingeteam Honduras	1.920,00
G/Ingeteam Bulgaria	1.896,00
G/Ingeteam Morocco	2.288,00
G/Ingeteam Perú	2.160,00

Nº horas de absentismo		
Horas absentismo	248.916,88	3,45%

Medidas destinadas a facilitar la conciliación y fomento de ambos progenitores

Más de 1.500 personas en el Grupo, que suponen un 39% disfrutan de horario flexible para facilitar la conciliación.

La totalidad de los trabajadores (98,90%) que han tenido derecho al permiso de maternidad o paternidad durante este ejercicio, lo han disfrutado, así de esta manera de los 183 con este derecho, 181 trabajadores, han disfrutado de esa medida de conciliación, reincorporándose a su regreso a su puesto de trabajo.

En varios centros ofrecemos Licencias retribuidas ampliadas respecto a las definidas en convenio.

- Facilidades para Reducciones de jornada por cuidado familiar.
- Facilidades para alcanzar acuerdos personales en cuanto a horarios particularizados a las necesidades del trabajador.
- Facilidades para solicitudes de Excedencias.

La unidad de Technology de Ingeteam Power Technology, S.A. ha recibido el reconocimiento y certificación como Empresa Familiarmente Responsable (Efr), participa en Foros a este respecto así como en la Red Denbora Sarea.

SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

Número de accidentes de trabajo por sexo:

Total: 153

Hombres: 142

Mujeres: 11

Tasa de frecuencia de accidentes (TFA) por sexo: (Número de accidentes con baja / Número total de horas de trabajo programadas) x 1000000:

TFA Total: 22,05

TFA Hombres: 20,46

TFA Mujeres: 1,58

Tasa de gravedad de accidentes (TGA) por sexo: (Número total de jornadas perdidas por accidente / Número total de horas de trabajo programadas) x 1000:

TGA Total: 0.42

TGA Hombres: 0,39

TGA Mujeres: 0,03

Enfermedades profesionales* (EP) por sexo:

EP Hombres: 94,4%

EP Mujeres: 5,6%

*Enfermedad profesional: Enfermedad derivada de una situación o actividad laboral o de un accidente laboral.

RELACIONES SOCIALES

Organización del dialogo social. Procedimientos para informar, consultar y negociar con el personal

En Ingeteam cumplimos escrupulosamente con los requerimientos que cada una de las legislaciones establece a este respecto, siguiendo los plazos y procedimientos definidos.

Hay centros de trabajo que disponen de Representación legal de los trabajadores y otros que no, evidentemente que a voluntad de los trabajadores.

No existe en Ingeteam una política Corporativa específica que defina un plazo de preaviso mínimo a los trabajadores y sus representantes sobre cambios operacionales significativos, más allá del estricto cumplimiento legal.

Siempre son comunicados de acuerdo a las circunstancias de cada caso y por los canales correspondientes pero sin estar establecido un plazo mínimo de preaviso.

Empleados cubiertos por convenio colectivo por países

El 100% de Los trabajadores del Grupo Ingeteam en España están cubiertos por los oportunos convenios colectivos sectoriales complementados por los acuerdos particulares de empresa, negociados con los representantes de los trabajadores, en donde los haya, en los distintos centros de trabajo. En dichos convenios se hace alusión al apartado sobre Salud y Seguridad en el Trabajo.

En nuestros centros de trabajo Internacionales nos ajustamos a los que la legislación al respecto indica.

FORMACIÓN

Políticas de formación implementadas

Ya comentado en las políticas arriba mencionadas.

Cantidad total de horas de formación por categorías

Invertidas más de 154.000 horas en formación con una inversión de más de 1.800.000 euros.

No disponemos de las horas de formación por categorías, pero si por nuestros centros de coste:

% de horas de formación por centro de coste				
Producción	Ventas	Compras	I+D+I	Estructura
77,23%	3,35%	2,22%	9,93%	7,27%

ACCESIBILIDAD UNIVERSAL PARA PERSONAN CON DISCAPACIDAD

En cuanto a la contratación de personas con discapacidad, entre contratación directa y equivalente, contamos con un 2,54% de discapacitados en plantilla.

El 70% de las instalaciones utilizadas por nuestros trabajadores están adaptadas para personas con movilidad reducida.

IGUALDAD: MEDIDAS ADOPTADAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Compromiso sólido en el código de conducta

En el Código de Conducta se ha establecido un apartado específico sobre “Diversidad, igualdad de oportunidades y trato igualitario”, donde se establece los compromisos y el comportamiento esperado de los profesionales del Grupo:

- Los profesionales del Grupo están obligados a actuar en sus relaciones laborales con otros profesionales, especialmente quienes gestionen equipos y/o personas, conforme a criterios de respeto, dignidad, equidad y diversidad.
- Se promoverán unas actividades profesionales basadas en el respeto, en la colaboración recíproca, en la igualdad de las personas por encima de las diferencias de cualquier índole, gestionarán adecuadamente la diversidad y la convivencia, con especial consideración hacia la atención y la integración laboral de las personas con discapacidad o con diversidad funcional, y se ofrecerán las mismas oportunidades en el acceso al trabajo, desarrollo y en la promoción profesional basada en la condiciones de mérito y capacidad.
- En el Grupo Ingeteam no se permite ninguna forma ni modo de discriminación, ningún tipo de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal, o cualquier otra forma de trato degradante; y se pondrán todas las medidas disponibles para perseguir y reprender cualquier acción o circunstancia identificada. Para ello, se han establecido los procedimientos y protocolos necesarios para su prevención y su respuesta.
- No se permite el empleo de lenguaje discriminatorio en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa, y se promoverá el lenguaje inclusivo dentro de la organización.

Planes de igualdad

En el Grupo Ingeteam estamos comprometidos con la Igualdad de Género. Es por ello que más de 2.300 personas del Grupo (el 60%) se ven amparadas bajo Planes de Igualdad, en las Empresas, Indar Electric, S.L. y en Ingeteam Power Technology, S.A. en sus unidades de Technology, Electronics, Energy, Service y Paneles.

Además Ingeteam Power Technology, SA – Technology es Empresa colaboradora en Igualdad por el Gobierno Vasco y recibió el premio en conciliación Zirgary Sariak. Somos muy activos en campañas institucionales y colaboraciones en diversas organizaciones como la Red Bai Sarea y Gizonduz.

Medidas adoptadas para promover el empleo

Las ya mencionadas en las políticas relativas a captación de talento.

Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo

A principios del ejercicio 2017 se lanzó un Protocolo de Prevención y procedimiento de actuación en caso de acoso sexual, por razón de sexo y laboral con una campaña unificada a nivel nacional, nombramiento de Comisiones para la prevención del acoso en cada centro y formación presencial a todos los implicados.

A posteriori se difunde a todas las filiales de nuevo el Código de Conducta y el Protocolo para la adaptación de este último a las regulaciones legales de cada país al respecto.

Durante 2018, continuando con esta campaña de concienciación se imparten sesiones al respecto entre la Dirección de la Organización a cargo de personal externo especializado.

La existencia de nuestro Código de conducta y el reciente Protocolo para la prevención del acoso y su eficaz aplicación ponen de manifiesto nuestro compromiso con las conductas socialmente responsables.

Integración de personas con discapacidad

Muestra de nuestro compromiso con las personas con discapacidad es que subcontratamos a centros especiales de empleo, se realizan colaboraciones y donaciones como la Fundación Adecco, se ha tenido un enclave laboral de Lantegi Batuak en algunos de nuestros centros y participamos en campañas institucionales para la integración de las personas con discapacidad. También trabajamos con la asociación Gureak, grupo empresarial vasco que genera y gestiona oportunidades laborales estables y convenientemente adaptadas a las personas con discapacidad, prioritariamente para personas con discapacidad intelectual en Gipuzkoa.

Políticas contra todo tipo de discriminación

Nuestro Código de Conducta, ya en 2012 definió en su capítulo 2:

“Ninguna persona empleada será discriminada por raza, discapacidad física, religión, edad, nacionalidad o sexo.

Los empleados tienen reconocido el derecho de sindicación, asociación y negociación colectiva.

En Ingeteam no se permite ninguna forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico verbal, o cualquier otra forma de trato degradante.

El salario que reciben los empleados será acorde con la función desempeñada, siempre respetando los convenios laborales aplicables.

Ingeteam garantizará que sus empleados desarrollen sus labores en lugares seguros y saludables.

Ingeteam respetará la vida privada de su personal y consiguientemente la esfera privada de sus decisiones.

Ingeteam ofrecerá las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional. Todos los administradores, directivos y empleados están obligados a actuar en sus relaciones laborales con otros administradores, directivos y empleados conforme a criterios de respeto,

dignidad y justicia, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de cada persona, y no permitiendo ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo, ni discriminaciones por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, sexo o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad, con especial consideración hacia la atención y la integración laboral de las personas con discapacidad o minusvalías.”

Recientemente se ha nombrado un Comité de Compliance que vela por que no se dé ningún caso de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social ni ninguna otra forma de discriminación.

Estableciendo además una vía de comunicación en caso de detección de algún acto contrario a nuestro Código de Conducta.

Además, en nuestra Organización no hay beneficios para los empleados a jornada completa que no se den a los empleados a tiempo parcial o temporales. No encontramos sentido a discriminar en función del tipo de contrato. Los beneficios se ofrecen a todos independientemente de su condición contractual.

Políticas de gestión de la diversidad

Siendo una empresa con implantación internacional, obligatoriamente tenemos que gestionar la diversidad de plantillas. Fruto de esta gestión, más del 84% de los altos ejecutivos de la Organización son contratados dentro de la comunidad local, entendiéndose por tal, el país en el que se encuentra ubicado ese centro.

RIESGOS

- Empleo y Organización del trabajo. Siendo una empresa industrial con alto contenido tecnológico nuestro principal riesgo es el de quedarnos obsoletos en cuanto a nuestra tecnología. Las medidas implementadas para atenuar estos impactos se basan en la formación continua de

nuestro equipo humano, con 154.000 horas de formación y 1.800.000 euros invertidos en el año 2018.

- Salud y seguridad laboral. El Grupo Ingeteam realiza periódicamente un análisis para identificar los riesgos a los que está expuesto, teniendo en cuenta los negocios y actividades relacionadas, así como los destinos globales en los que interviene, entre otros factores. Bajo esta premisa, los riesgos identificados como más críticos serían; riesgos eléctricos, por caídas a distinto nivel, por caídas de objetos, por golpes y cortes, por desplazamientos a centros de trabajo propios o ajenos y riesgos ergonómicos. Estos riesgos se gestionan bajo el marco de una política de gestión preventiva y correctiva, de seguimiento y mejora continua.
- Formación y capacitación profesional. Queriendo captar los perfiles que mejor se adecuen a nuestros puestos y viendo que empresas cercanas siguen los mismos criterios, tenemos **dificultad para captar talento**, sobre todo perfiles que requieren personas altamente cualificadas. Para minimizar este riesgo, se trabaja desde los siguientes enfoques:
 - ✓ Junto con el departamento de Marketing Corporativo en medidas para mejorar el reconocimiento de nuestra marca Ingeteam como empleador, acudiendo a centros formativos de distinto nivel, sobre todo de orientación técnica, a explicar nuestra actividad, promover la dedicación de las estudiantes en carreras técnicas (Proyecto Inspira Steam) y dando a conocer Ingeteam como empresa que fomenta y da la oportunidad de crecimiento profesional a las nuevas generaciones.
 - ✓ Además se acude de manera sistemática a ferias y foros de empleo de las distintas universidades y mantenemos relaciones institucionales con las mismas así como con centros de Formación para captar los estudiantes de cada promoción que mejor se adecuan a nuestros perfiles.
 - ✓ Formalizamos convenios con las diversas universidades y centros de Formación Profesional, que oficializan las frecuentes becas,

prácticas, proyectos de fin de carrera, doctorados, etc... que se llevan a cabo en nuestras instalaciones.

- ✓ Ingeteam participa en el Grupo de Trabajo de captación de talento del Cluster de Energía del País Vasco donde en colaboración con otras empresas y una representación de las universidades del entorno se buscan medidas para atraer a profesionales potenciales con talento.

Una vez captado el talento, recibe la formación precisa para adaptarse al puesto y desarrollar sus potencialidades. Pasado este primer periodo de formación, la organización corre el riesgo de que determinadas personas, sobre las que se ha invertido, supongan un valor atractivo para otras empresas y se produce fuga de talento. Para evitar esta fuga, intentamos fidelizar a nuestra plantilla con medidas de conciliación, flexibilidad horaria, evaluación sistemática del desempeño, alto nivel de contratación indefinida, seguros de accidente con coberturas muy superiores a las requeridas legalmente, primas de asistencia sanitaria privada con importantes descuentos, licencias retribuidas ampliadas, facilidades para otorgar excedencias, etc.

Lucha contra la corrupción

DESCRIPCIÓN DE GESTIÓN- POLÍTICAS

Código de conducta

El Código de Conducta fue aprobado en el 2012, y establece las pautas de conducta de los profesionales que componen el Consejo de Administración, los Comités de Dirección y las plantillas de las empresas del Grupo Ingeteam y reforzar la cultura ética de la organización sobre las siguientes cuestiones:

- Los valores y principios en las relaciones de negocio del Grupo Ingeteam.

- Los comportamientos no tolerados, inapropiados y que incluso pueden ser delictivos en las relaciones de negocio.
- Recordar la obligación de comunicar los comportamientos contrarios a este código mediante el Canal de Denuncias.

Asimismo, se espera que estas pautas de conducta también sean compartidas por las diferentes personas con las que se relaciona el Grupo Ingeteam, ya sean clientes, proveedores, socios, colaboradores, o instituciones públicas o privadas.

El Código de Conducta se desarrolla en base a la Misión, Visión, y los Valores del Grupo Ingeteam establecido por el Consejo de Administración, así como su compromiso para reforzar la cultura ética dentro de la organización, y el ejercicio de la debida diligencia de sus profesionales en el cumplimiento normativo en cada uno de los territorios donde opera el Grupo.

Con este fin el Consejo de Administración ha establecido una estructura y un modelo en el Grupo Ingeteam para prevenir, detectar e investigar los incumplimientos del Código de Conducta y de la normativa aplicable a través del Comité de Cumplimiento y Conducta, y que le permita además proponer mejoras en estas cuestiones.

Comité de cumplimiento y conducta

El Comité de Cumplimiento y Conducta (en adelante el Comité de Cumplimiento) es el órgano dentro del Grupo Ingeteam que vela por la difusión, el conocimiento y el cumplimiento del Código de Conducta y de la cultura ética dentro del Grupo.

Este Comité es nombrado por Consejo de Administración del Grupo Ingeteam del que depende funcionalmente y al que reporta de forma periódica. El Presidente y el Secretario serán nombrados por el Consejo de Administración en las personas que estimen convenientes dentro de los miembros del mismo.

El Consejo de Administración le ha dotado de poderes autónomos de iniciativa y control dentro del Grupo Ingeteam, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de la normativa vigente, especialmente en el ámbito penal, así como del Código de Conducta por parte de todo el personal del Grupo, que engloba la actuación de las sociedades, Unidades de Negocio y Unidades Productivas, sus profesionales.

Además gestiona el Canal de Denuncias y protege con total confidencialidad los informes de eventuales denuncias sobre hipotéticas violaciones del Código de Conducta y de la normativa aplicable. La investigación de estas irregularidades se realiza a través de la instrucción de un procedimiento imparcial adecuado a cada circunstancia del caso.

Dispone de un reglamento propio donde se definen sus funciones y responsabilidades.

Canal de denuncias

El Grupo Ingeteam estableció en 2012 el Canal de Denuncias para elevar las comunicaciones y denuncias sobre hechos cometidos por sus profesionales, proveedores o terceros con los que el Grupo Ingeteam mantenga una relación laboral, comercial o profesional directa relativos a:

- Los incumplimientos relativos al Código de Conducta o cualquier otra política o procedimiento del Grupo Ingeteam.
- Los incumplimientos de la normativa y legislación vigente en el ámbito laboral, civil o penal de los que tuvieran conocimiento y que afecten al Grupo Ingeteam.
- Cualquier duda o sospecha sobre daños económicos o reputacionales, materializados o potenciales, al Grupo Ingeteam.

Prevención, detección y respuesta ante la corrupción

En el ámbito de la corrupción el Grupo Ingeteam dispone de medidas para la prevención, detección y respuesta de actividades relacionadas con la corrupción:

Medidas para prevenir la corrupción

- En el Código de Conducta se establecen directrices claras sobre las prohibiciones de regalos, dádivas, invitaciones, viajes y otro tipo de contraprestaciones a clientes, proveedores y funcionarios públicos.
- Ante cualquier situación de duda en la interpretación de estos aspectos se aplicará un criterio de prudencia declinando cualquier regalo o invitación. En cualquier caso se podrá consultar al superior jerárquico o al Comité de Conducta.
- Condiciones Generales de Compras y elaboración en curso del Código de Conducta de Proveedores, donde se obliga a los proveedores a actuar de forma ética y se incluyen cláusulas específicas.
- Procedimientos de compras, evaluación y homologación de proveedores, auditorías a proveedores.
- Política de patrocinios y donaciones.

Medidas para detectar la corrupción

- Comunicación y divulgación del Canal de Denuncias
- Revisiones periódicas sobre áreas de riesgos

Medidas para responder la corrupción

- Procedimiento de respuesta e investigación de denuncias
- Comité de Cumplimiento y Conducta

Blanqueo de capitales

Ninguna de las sociedades del Grupo Ingeteam son sujeto obligado por la Ley 10/2010, de prevención del blanqueo de capitales y la financiación del

terrorismo, no obstante este riesgo se encuentra valorado en el Modelo de Prevención de Riesgos Penales del Grupo Ingeteam y mitigado por los controles generales: Código de Conducta, Procedimientos de Controlling financiero, Política de patrocinios y donaciones y políticas y procedimientos de compras.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

El Grupo Ingeteam dispone de una Política de Patrocinios y Donaciones que está alineada con la estrategia y objetivos de la Responsabilidad Social Corporativa de la Dirección Corporativa de Marketing del Grupo, así como con el Código de Conducta, el modelo de cumplimiento de prevención de delitos, especialmente el área de corrupción, debido a que las donaciones y patrocinios son transacciones con riesgo de encubrir sobornos tal y como se refleja en los estándares internacionales como la ISO 37001.

La finalidad general de esta Política es establecer los principios de actuación e instrumentos básicos que deberán desarrollar, implantar y optimizar en las empresas del grupo respecto a los patrocinios y donaciones, especialmente en el ámbito del desarrollo e inversiones en las comunidades locales donde opera el Grupo Ingeteam.

La Dirección Corporativa de Marketing es el órgano legítimo dentro del Grupo para establecer la estrategia y objetivos de la Responsabilidad Social Corporativa, y por tanto para recibir las comunicaciones, dudas de aplicación y canalizar las aprobaciones de donaciones y patrocinios, y en su caso, para monitorizar y trasladar incumplimientos al Comité de Cumplimiento y Conducta.

La Dirección Corporativa de Marketing, podrá apoyarse en la Dirección de Operativa Interna para analizar las donaciones y patrocinios donde pueda haber riesgo de integridad o corrupción, así como para dar seguimiento al cumplimiento de esta política.

En todo caso, cualquier incumplimiento de esta Política que afecte a cuestiones de integridad o corrupción deberá ser comunicada al Comité de Cumplimiento y Conducta.

Los criterios formales para realizar una donación o patrocinio son los siguientes:

- Cumplimiento con la legislación aplicable en la jurisdicción donde se realice la donación o patrocinio, así como con sus usos éticos y sociales, y en todo caso alineado con el Código de Conducta del Grupo Ingeteam.
- La donación o patrocinio debe estar alineado con la estrategia y objetivos de la Responsabilidad Social Corporativa de la Dirección Corporativa de Marketing del Grupo Ingeteam, y en su defecto, con los principios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas y del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Siempre se debe motivar por escrito.
- La persona jurídica que reciba la donación o patrocinio debe compartir y estar alineada con los valores y el Código de Conducta del Grupo Ingeteam, así como las actividades o imagen pública que trasmite.
- Se debe suscribir un contrato o acuerdo escrito entre la empresa del Grupo y la persona jurídica beneficiaria que reciba la donación o patrocinio.
- La persona jurídica beneficiaria se debe comprometer por escrito a emitir un informe, memoria, certificado, carta o similar con los resultados de la ejecución de la donación o patrocinio.

Se establecen las siguientes prohibiciones expresas sobre donaciones y patrocinios:

- Propuestas que incumplan la normativa aplicable.
- Propuestas que puedan derivar en cualquier tipo de discriminación, exclusión u ofensa.
- Propuestas que no reflejen los usos sociales y éticos de la comunidad, o que puedan perjudicar la imagen del Grupo Ingeteam.
- Propuestas a persona físicas.
- Propuestas que generen un beneficio, directo o indirecto, a un profesional del Grupo Ingeteam, o que pueda derivar en un conflicto de interés.

- Propuestas que acaben de forma directa o indirecta en partidos políticos, funcionarios públicos, en una persona expuesta políticamente (PEP), o mediante una persona físicas o jurídica vinculada.
- Propuestas a grupos de presión, defensa o sindicatos que condicione una donación o patrocinio a garantizar un clima laboral o de seguridad.
- Propuestas que tengan el propósito, o se interpreten, de condicionar la licitación de contratos o cualquier otro beneficio a favor del grupo Ingeteam.

Indicadores

No se han identificado en el ejercicio 2018 casos de corrupción con clientes ni con funcionarios públicos.

Riesgos

Modelo de Prevención de Riesgos Penales.

Dentro del área de cumplimiento y de prevención de Riesgos Penales, se ha identificado y valorado las actividades de riesgo corrupción por parte de los profesionales del Grupo Ingeteam, se han analizado los controles generales y específicos, y se realizan evaluaciones periódicas del modelo.

Derechos humanos

DESCRIPCIÓN DE GESTIÓN - POLÍTICAS

Código de Conducta

En el Código de Conducta se establece los compromisos y el comportamiento esperado de los profesionales del Grupo Ingeteam, recalcando que todas las actividades del Grupo Ingeteam se desarrollan bajo el respecto de los Derechos Humanos, y el compromiso de cumplimiento de los principios establecidos en el Pacto Mundial de Naciones Unidas, así

como los principios laborales recogidos en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y recomendaciones de la OCDE.

Así mismo se dispone de políticas y procedimientos para su cumplimiento dentro del Grupo, especialmente en las siguientes cuestiones:

- Rechazo del trabajo infantil y prohibición de adquisición de cualquier producto fabricado con el empleo infantil alineado con la legislación local y la Organización Internacional del Trabajo.
- Rechazo y prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, en condiciones infrahumanas, en contra de su voluntad o bajo amenaza de alguna pena.
- Facilitar a sus profesionales el derecho y la libertad de asociación y a la negociación colectiva.
- Disponer de condiciones justas de reclutamiento, remuneración y compensaciones acorde con el desempeño profesional, así como facilitar en la medida de lo posible la conciliación.

Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos

El Código de Conducta se manifiesta que el Grupo Ingeteam está comprometido con los valores de integridad, honestidad y confianza en todas las conductas, actividades y relaciones de negocio, compromiso que también espera de sus proveedores, y de todas las terceras partes con las que se vincula con el Grupo como subcontratistas, agentes comerciales, “business partners”, “associated persons”, consultores, y similares que se denominan de forma genérica “Proveedores”.

Los servicios y productos suministrados por los Proveedores del Grupo Ingeteam son parte esencial de la cadena de valor que se proporciona a sus clientes, por tanto se les exige que estén comprometidos igualmente con el cumplimiento estricto de la legislación, con los mismos principios éticos de defensa de los derechos humanos y de integridad, prevención de la corrupción, de protección de la propiedad intelectual e industrial, de la seguridad, salud y el medioambiente, y de los minerales en zona de conflicto.

En este sentido el Grupo Ingeteam ha desarrollado específicamente un Código de Conducta de Proveedores para requerirles de forma detallada estos aspectos en las relaciones de negocio.

Código de Conducta de Proveedores y Condiciones Generales de Contratación

El Grupo Ingeteam se adhirió al cumplimiento de Los 10 Principios del Pacto Mundial que derivan de declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción, y que gozan de consenso universal.

A través del Código de Conducta de Proveedores se requiere estos aspectos de conducta empresarial a los proveedores del Grupo Ingeteam, donde se incluye además todas las terceras partes con las que se vincula el Grupo como subcontratistas, agentes comerciales, consultores, similares y finalmente asociados a cualquiera de los anteriormente nombrados.

Los servicios y productos suministrados por los Proveedores del Grupo Ingeteam son parte esencial de la cadena de valor que se proporciona a sus clientes, por tanto se les exige que estén comprometidos igualmente con el cumplimiento estricto de la legislación, con los mismos valores éticos de defensa de los derechos humanos y de integridad, de protección de la propiedad intelectual e industrial, de la seguridad, salud y el medioambiente, así como el no uso de los minerales provenientes de zona de conflicto.

En este sentido el Consejo de Administración del Grupo Ingeteam exige a los Proveedores del Grupo acepten y cumplan estrictamente con lo establecido en este Código. Su incumplimiento obligaría al Grupo Ingeteam a romper cualquier tipo de relación comercial entre las partes unilateralmente no aceptando responsabilidad alguna derivada de dicha acción.

Uno de los apartados del Código de Conducta de Proveedores es “Derechos Humanos y condiciones laborales justas”

Se exige que los Proveedores deban cumplir con los derechos humanos reconocidos internacionalmente, así como los principios laborales elementales recogidos en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Para ello deberán diseñar y ejecutar políticas y procedimientos para su cumplimiento, especialmente en las siguientes áreas:

- Rechazo del trabajo infantil y prohibición de adquisición de cualquier producto fabricado con el empleo infantil alineado con la legislación local y la Organización Internacional del Trabajo.
- Rechazo y prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, en condiciones inhumanas, en contra de su voluntad o bajo amenaza de alguna pena.
- Facilitar a sus empleados el derecho y la libertad de asociación y a la negociación colectiva.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en todos sus empleados y la no discriminación: Rechazo y reprender comportamientos discriminatorios por cualquier motivo (sexo, raza, ideología, religión, procedencia, etc), así como el acoso laboral y sexual.
- Disponer de condiciones justas de reclutamiento, remuneración y compensaciones acorde con el desempeño profesional, así como facilitar en la medida de lo posible la conciliación.
- Favorecer la incorporación de personas con discapacidad siempre que sea posible

Los Proveedores que tengan una relación de negocio con alguna de las sociedades del Grupo Ingeteam deben aceptar y cumplir estrictamente con lo establecido en este Código de Conducta de Proveedores, y en la medida de lo posible adjuntar a los contratos firmados con el Grupo Ingeteam o el link donde esté alojado en la página web de Ingeteam. En concreto se comprometen a:

- Aceptar y cumplir lo expuesto en este Código.
- Participar y facilitar las actividades de verificación y auditoria.

- Implantar las acciones correctivas y de remediación propuestas por el grupo Ingeteam.
- Comunicar cualquier incumplimiento de cualquier aspecto recogido en este Código ya sea por parte del Proveedor o por parte de un tercero del que haya tenido conocimiento.

Política de libertad de asociación y negociación colectiva

Los trabajadores del grupo Ingeteam están cubiertos por los oportunos convenios colectivos sectoriales complementados por los acuerdos particulares de empresa, negociados con los representantes de los trabajadores en los distintos centros de trabajo.

Política sobre el trabajo infantil

Ingeteam está frontalmente en contra del reprochable uso de mano de obra infantil.

Política sobre el trabajo forzoso u obligatorio

No es aplicable este tipo de acciones a nuestra organización ni a ninguno de nuestros principales stakeholders, y manifestamos nuestro apoyo a iniciativas en pro de la erradicación de cualquier acción de esta índole.

Política sobre los derechos de los pueblos indígenas

En el transcurso de las actividades de las empresas del grupo Ingeteam, y relacionado con ellos, no se han dado casos de violación de derechos de los pueblos indígenas.

Política sobre formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos.

Se han dedicado más de 500 horas de formación sobre prevención de acoso a un amplio número de directivos.

Indicadores

No se ha recibido denuncias o comunicaciones sobre vulneración de derechos humanos

Riesgos

De las evaluaciones de riesgos realizadas respecto a la prevención de riesgos penales y el modelo de compliance, en ningún momento se ha identificado ni valorado actividades de riesgos significativas sobre la vulneración del respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la discriminación en el empleo y la ocupación; el trabajo forzoso u obligatorio o el trabajo infantil.

Relativo a la sociedad

DESCRIPCIÓN – POLÍTICAS

Ingeteam dispone de una política de desarrollo sostenible e inversión. Centra sus esfuerzos en el desarrollo de tecnologías que contribuyan a la gestión más eficiente de la energía, incrementando anualmente el ahorro en emisiones contaminantes mediante el uso de nuestros productos. Proponen a la sociedad productos que fomenten la electrificación en el transporte, y la generación distribuida de la energía, haciéndola fiable y asequible.

Ingeteam centra su actividad en una gama de productos cuya aplicación en distintos procesos industriales genera beneficios directos al medio ambiente. Podemos enfocar esto bajo el prisma de tres conceptos fundamentales:

Generación eléctrica.

Ingeteam es una empresa especializada en el diseño y construcción de sistemas de conversión de energía que son aplicados de manera particularmente intensa en instalaciones de generación de energía eléctrica de origen renovable. En concreto hablamos de generación eólica, fotovoltaica e hidroeléctrica. En estos momentos, el acumulado de potencia eléctrica instalada utilizando nuestros sistemas supera los 50 GW. Esto equivale a un ahorro de emisiones contaminante de alrededor de 10 MTn al año.

Consumo eléctrico eficiente.

De igual manera que en el caso de la generación, nuestros equipos de conversión de energía se utilizan para gestionar los movimientos de equipamiento consumidor de energía eléctrica en múltiples procesos. Una de sus características es la de ajustar el consumo exactamente a las necesidades de cada proceso: motores eléctricos en siderurgia, minería, buques, trenes, bombas hidráulicas, etc.

Electrificación de la sociedad

Finalmente, nuestro conocimiento técnico de los sistemas de conversión de energía y su control, tienen aplicación directa en la transmisión y distribución eléctrica, facilitando el uso de la electricidad en la vida diaria con conceptos nuevos como el autoconsumo y la movilidad eléctrica.

Estos tres conceptos están en el foco del Objetivo de Desarrollo Sostenible 11: Ciudades y comunidades sostenibles.

Subcontratación y proveedores

La cadena de suministro es específica de cada negocio, con excepción de unos pocos temas comunes que puedan ser gestionados a nivel corporativo, fundamentalmente servicios: seguros, viajes, flota de vehículos, etc.

Las Unidades de Negocio con desarrollo productivo establecen una cadena de suministro de una manera fundamentalmente local, y contrastada por la experiencia de muchos años de valoración con los proveedores.

Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales

Como se ha manifestado anteriormente, tanto el Código de Conducta como el Código de Conducta de Proveedores, se manifiesta que el Grupo Ingeteam está comprometido con los valores de integridad, honestidad y confianza en todas las conductas, actividades y relaciones de negocio,

compromiso que también espera de sus proveedores, y de todas las terceras partes con las que se vincula con el Grupo como subcontratistas, agentes comerciales, “business partners”, “associated persons”, consultores, y similares que se denominan de forma genérica “Proveedores”.

Los servicios y productos suministrados por los Proveedores del Grupo Ingeteam son parte esencial de la cadena de valor que se proporciona a sus clientes, por tanto se les exige que estén comprometidos igualmente con el cumplimiento estricto de la legislación, con los mismos principios éticos de defensa de los derechos humanos y de integridad, prevención de la corrupción, de protección de la propiedad intelectual e industrial, de la seguridad, salud y el medioambiente, y de los minerales en zona de conflicto.

Además el Grupo Ingeteam se adhirió al cumplimiento de Los 10 Principios del Pacto Mundial que derivan de declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción, y que gozan de consenso universal.

A través del Código de Conducta de Proveedores se requiere estos aspectos de conducta empresarial a los proveedores del Grupo Ingeteam, donde se incluye además todas las terceras partes con las que se vincula el Grupo como subcontratistas, agentes comerciales, consultores, similares y finalmente asociados a cualquiera de los anteriormente.

En este sentido el Consejo de Administración del Grupo Ingeteam exige a los Proveedores del Grupo acepten y cumplan estrictamente con lo establecido en este Código. Su incumplimiento obligaría al Grupo Ingeteam a romper cualquier tipo de relación comercial entre las partes unilateralmente no aceptando responsabilidad alguna derivada de dicha acción.

Los Proveedores que tengan una relación de negocio con alguna de las sociedades del Grupo Ingeteam deben aceptar y cumplir estrictamente con lo establecido en este Código de Conducta de Proveedores, y en la medida de lo posible adjuntar a los contratos firmados con el Grupo Ingeteam o el link donde esté alojado en la página web de Ingeteam. En concreto se comprometen a:

- Aceptar y cumplir lo expuesto en este Código.
- Participar y facilitar las actividades de verificación y auditoría.
- Implantar las acciones correctivas y de remediación propuestas por el grupo Ingeteam.
- Comunicar cualquier incumplimiento de cualquier aspecto recogido en este Código ya sea por parte del Proveedor o por parte de un tercero del que haya tenido conocimiento.

Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas

En la actualidad en los procesos de selección, homologación, evaluación y auditoría de proveedores relevantes para el negocio, se consideran criterios de cuestiones medioambientales, y se está en proceso de inclusión de aspectos relacionados con el compliance y aspectos relacionados con la sostenibilidad y la RSC,

Acciones de asociación y patrocinio

Contribuimos activamente a la mejora de las sociedades en las que estamos presentes por medio de diferentes acciones, las cuales podemos enmarcar en las siguientes categorías:

- Técnicos
- Sociales
- Deportivos

Jornadas y eventos

Un año más hemos patrocinado las Jornadas internacionales de Equipos Eléctricos, organizado por el Centro Tecnológico Tecnalia encuentro donde se debate sobre las redes inteligentes del futuro.

Hemos participado en distintos seminarios relacionados con el mantenimiento de instalaciones renovables, entre otros temas.

También colaboramos en proyectos de investigación y desarrollo con Universidades europeas, como es el caso de la University of British Columbia.

Formación académica

La gestión y captación del talento se ha convertido en algo prioritario para las organizaciones. Retener a los profesionales mejor cualificados se ha erigido como uno de los objetivos de Ingeteam.

Precisamente con ese objetivo, la Escuela Politécnica Superior de Mondragón Unibertsitatea e Ingeteam disponen de un programa conjunto para investigación y transferencia colaborativa, que permitirá la incorporación de nuevos profesionales a Ingeteam y la transferencia de talento entre ambas organizaciones a través de programas de formación continua, programas de investigación científica y tecnológica, proyectos, actividades y transferencia de conocimiento técnico.

El primer acuerdo entre la Escuela Politécnica Superior de Mondragón Unibertsitatea e Ingeteam se materializó hace más de diez años. Estos años ha dado como fruto una colaboración que ha arrojado la publicación de dos libros, varias patentes, 17 artículos de revistas de reconocido prestigio internacional, 20 artículos en congresos internacionales y la lectura de 10 tesis doctorales. Además, 12 alumnos han realizado su proyecto fin de carrera en Ingeteam y otros 10 estudiantes han alternado estudio y trabajo en la organización. El profesorado docente investigador –una media de cuatro profesores al año a media jornada– ha dedicado a lo largo de estos 10 años a proyectos, en colaboración con Ingeteam, más de 25.000 horas de investigación.

También disponemos de varios convenios de colaboración para prácticas, tanto con centros universitarios, como con estudios de formación profesional, como el acuerdo de Indar con Tecnum (Escuela de Ingenieros de la Universidad de Navarra), para la formación de los estudiantes mediante prácticas empresariales.

También disponemos de diferentes acuerdos con:

- Centros Universitarios: Facultad Ingeniería Deusto, Deusto Business School, ETSI (Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Bilbao), Universidad Pública de Bizkaia (UPV), Universidad Politécnica de Oviedo, Universidad de Castilla la Mancha, Universidad de Navarra, etc.
- Estudios FP: Salesianos, Jesuitas, Iurreta, Fadura, Elorrieta, Txorierrri, Somorrosto, Tartanga, etc.

Además, durante este año hemos acudido a numerosas ferias de empleo. Algunos ejemplos de estas son el Foro Empleo y Emprendimiento de la Universidad de Deusto, Feria de Empleo Mondragón, Jornadas de Empleo y Presentación empresa ETSI Bilbao (JEPE), etc.

Por último, destacar que también colaboramos con diferentes instituciones:

- Fundación Novia Salcedo
- Lehen Aukera (Gobierno Vasco)
- Hazilan (Lanbide)
- Kutxabank
- Actiris Brussels (EU)
- Millennials Dema (Diputación Foral de Bizkaia)
- Transición al Mundo Laboral (Gobierno Vasco)
- Universidad de Deusto (Proyecto Inspira Steam)
- Universidad de Deusto (Foro Empleo y Emprendimiento)
- Gobierno Vasco-Emakunde
- Gobierno Vasco-Bai Sarea
- Gobierno Vasco-Red denBBora
- BFA-Dema (Feria Prestik)
- FVEM-Día de la Industria
- Red Parkes-Foro de la Experiencia

- ETSI-Presentaciones de Empresas
- UPV-Foros de Empleo (Bizkaia y Gipuzkoa)
- Mondragon Unibertsitatea-Feria de Empleo
- Ayuntamiento de Derio-Feria de Empleo Txorierrri

Sociales

Existen acciones que, por su naturaleza, se están convirtiendo en periódicas como es el caso de la colaboración con ciertas asociaciones como la Asociación de Familias de Niños con Cáncer de Castilla-La Mancha AFANION, la DYA y la Asociación de Familiares y Amigos de Pacientes con Neuroblastoma.

En el ámbito cultural hemos continuado con el patrocinio del festival internacional de cine de Albacete (Abycine), y con la semana de conciertos de la Orquesta Sinfónica de Euskadi (OSE). También se han realizado donaciones a la Coral de Bilbao, el Orfeón Donostiarra y el Euskal Herriko Trikitixa Elkartea.

Deportivos

Las competiciones sociales relacionadas con empresas cada vez tienen más auge. En Ingeteam llevamos varios años colaborando con carreras como la media maratón de Albacete, carreras de las empresas y la Challenge Interempresas contra el hambre. Gracias al esfuerzo de nuestros compañeros Ingeteam donó 3.973 días de tratamiento nutricionales gracias al Challenge Interempresas contra el hambre, organizado por “Acción contra el Hambre”.

En cuanto a competiciones de índole local, en Gipuzkoa, hemos realizado patrocinios al equipo BKL de baloncesto, a la Sociedad Deportiva Beasain, al cross Idiazabal (atletismo), y a la sociedad ciclista Loinaz.

También hemos continuado con la pionera iniciativa de incentivar económicamente a los empleados por ir al trabajo en bicicleta, y apoyar así una movilidad sostenible y eficiente. La Unidad de Negocio de Service,

ubicada en Albacete, puso en marcha esta campaña en marzo de 2016 convirtiéndose en la primera empresa de España que incentivaba económicamente a sus empleados por ir cada día a trabajar en bicicleta.

Comunidad local

Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.

En Ingeteam todos los planteamientos en relación a la gestión de personas se replican de manera paralela en cada uno de los emplazamientos internacionales donde tiene establecida una filial. En cada caso de acuerdo con la legislación legal vigente.

Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local.

El 95% del personal que componen los órganos directivos de la organización ha sido contratado en la comunidad local de la propia entidad, entendiéndose por comunidad local, el país donde consta cada una de las sedes.

Este porcentaje demuestra el compromiso de Ingeteam para con las comunidades donde nos establecemos, en cuanto a incremento del tejido industrial y beneficio económico y social.

Además queremos potenciar el capital humano, convencidos de que la diversidad nos hace crecer.

Impactos económicos indirectos significativos.

El impacto económico de Ingeteam en las comunidades locales se refleja en dos aspectos principales:

- La creación de puestos de trabajo y la contratación de personal local en nuestras implantaciones productivas.
- La aportación económica local en forma de impuestos sobre los resultados de la actividad. En este sentido en 2018 el pago de impuestos por parte de Ingeteam ha ascendido a 84.299.953 €.

Subcontración y proveedores. Cadena de Suministro responsable:

La cadena de suministro es específica de cada negocio, con excepción de unos pocos temas comunes que puedan ser gestionados a nivel corporativo, fundamentalmente servicios: seguros, viajes, flota de vehículos, etc.

Las Unidades de Negocio con desarrollo productivo establecen una cadena de suministro de una manera fundamentalmente local, y contrastada por la experiencia de muchos años de valoración con los proveedores.

Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales.

En 2018 no se han seleccionado nuevos proveedores a los que se les haya aplicado filtros de relación de acuerdo con criterios sociales.

Proporción de gasto en proveedores locales.

El porcentaje del aprovisionamiento local en 2018 es de 45,17%

Consumidores

Ingeteam garantiza en cada uno de sus productos unas características constructivas y de funcionamiento que están definidas en distintos tipos de documentos, como por ejemplo:

- Fichas de características técnicas
- Catálogo de producto
- Especificaciones técnicas de proyecto, tanto desde el punto de vista del requerimiento del cliente, como las establecidas en las distintas ofertas técnico-comerciales.

Los sistemas de reclamación, recepción de quejas y la metodología de resolución son las que vienen definidas en la norma de aseguramiento de la calidad ISO 9001, a la cual están adscritas la mayoría de las empresas del Grupo.

Todos los productos eléctricos de Ingeteam llevan el certificado CE (Compatibilidad Electromagnética), que garantiza el uso seguro de los mismos.

Las quejas recibidas y su resolución están distribuidas por el perímetro de todas las Unidades de negocio del Grupo. En las sociedades de España se tienen han recibido 1.614 reclamaciones de clientes de las cuales el 93% han sido solucionadas.

Información fiscal

	Resultados (después de impuestos)	Impuestos sobre Sociedades Pagados*	Subvenciones Recibidas
España	15.479.421,33	0	2.825.177,45
China	0	0	
México	-2.870.709,45	1.872.040,11	0
Alemania	-189.536,15	0	
Rep. Checa	1.677.490,89	728.873,20	5.163,88
Brasil	-121.800,86	92.475,97	
Italia	2.667.326,23	335.387,00	
Estados Unidos	467.281,50	31.450,84	2.913.561,88
Francia	-2.874.318,77	0	
Polonia	-4.014,99	0	
Chile	-31.392,06	21.485,50	
Sudáfrica	467.973,98	239.117,02	139,33
India	-697.259,14	0	
Australia	156.112,93	0	
Panamá	375.151,55	22.765,64	

Rumanía	320.708,60	36.343,07	
Filipinas	28.163,08	0	
Uruguay	43.990,52	33.795,49	
Reino Unido	-550.757,62	0	
Honduras	246.443,13	22.527,01	
Bulgaria	30.851,66	4.720,80	
Marruecos	207.929,27	0	
Perú	216.230,56	41.001,44	
Total	15.045.286,20	3.481.983,19	5.744.042,55

*El Impuesto de sociedades incluye las cuotas a pagar a 31 de diciembre de 2017, más los pagos a cuenta del impuesto de sociedades 2018.

RIESGOS

Compromiso desarrollo sostenible e inversión

Los principales riesgos genéricos e inherentes a la actividad del Grupo sobre el incumplimiento del compromiso de desarrollo sostenible e inversión son los siguientes:

- No cumplir con la legislación vigente en los países y territorios donde se opera respecto a cuestiones de sostenibilidad.
- No cumplir con los principios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas y del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Las actividades de los profesionales del Grupo Ingeteam no estén alineados con el Código de Conducta, la misión, la visión y los valores, así como todas las políticas y procedimientos asociados.

Riesgos en la subcontratación y proveedores. Cadena de Suministro responsable

Tal y como se manifiesta en el Código de Conducta y en el Código de Conducta de Proveedores, el Grupo Ingeteam está comprometido con los valores de integridad, honestidad y confianza en todas las conductas, actividades y relaciones de negocio, compromiso que también espera de sus proveedores, y de todas las terceras partes con las que se vincula con el Grupo como subcontratistas, agentes comerciales, “business partners”, “associated persons”, consultores, y similares que se denominan de forma genérica “Proveedores”.

Los servicios y productos suministrados por los Proveedores del Grupo Ingeteam son parte esencial de la cadena de valor que se proporciona a sus clientes, por tanto se les exige que estén comprometidos igualmente con el cumplimiento estricto de la legislación, con los mismos principios éticos de defensa de los derechos humanos y de integridad, prevención de la corrupción, de protección de la propiedad intelectual e industrial, de la seguridad, salud y el medioambiente, y de los minerales en zona de conflicto.

En este sentido el Grupo Ingeteam ha desarrollado específicamente el Código de Conducta de Proveedores para requerirles de forma detallada estos aspectos en las relaciones de negocio.

Las relaciones de negocio con proveedores y subcontratistas generan una serie de riesgos que desde el Grupo Ingeteam se identifican, valoran y mitigan, así como la propia homologación, evaluación y auditoría de los proveedores más relevantes, siendo uno de los objetivos determinar no solo la capacidad técnica, su solvencia económica sino también su responsabilidad en RSC. Las áreas de riesgo valoradas son las siguientes:

- Riesgo técnico: respecto a su capacidad productiva, sus métodos, calidad, etc, y donde se tienen en cuenta aspectos medioambientales, seguridad y salud, respeto de los Derechos Humanos, desglosándose en las siguientes áreas

-
- ✓ Local, Almacenes y Manipulación
 - ✓ Maquinaria, Instalaciones y Equipos
 - ✓ Procesos y Métodos Fabricación
 - ✓ Personal
 - ✓ I+D
 - ✓ Calidad
 - ✓ Integración y aprovisionamiento
 - Riesgo de solvencia económica
 - Riesgo de fraude y de compliance/reputacional

Para mitigar estos riesgos, se ha establecido políticas y procedimientos de compras, así como instrucciones claras en el Código de Conducta del Grupo Ingeteam y el Código de Conducta de Proveedores.

ANEXO



		Estándares GRI relacionados	Indicador reportado en la página de la memoria del grupo
Ámbitos Generales			
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio del grupo (entorno empresarial y organización). Presencia geográfica. Objetivos y estrategias de la organización Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios 102-7 Tamaño de la organización 102-3 Ubicación de la sede 102-4 Ubicación de las operaciones 102-6 Mercados servidos 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones (visión y estrategia relativas a la gestión de los impactos económicos, sociales y ambientales) 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	Págs 2-6
General	Mención en el informe al marco de reporting nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados Si la compañía da cumplimiento a la ley de información no financiera emitiendo un informe separado , debe indicarse de manera expresa que dicha información forma parte del informe de gestión	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	Págs 7-8

Enfoque de gestión	<p>Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.</p>	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	Págs 6-8
	<p>Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados.</p>	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Págs 7-8
	<p>Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.</p>	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	Págs 12, 24, 25, 28, 36, 37
Cuestiones medioambientales			
Gestión medioambiental	<p>Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad</p>	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental 308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Págs 8-9

	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	Pág 8
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		Págs 8-9
	Aplicación del principio de precaución	102-11 Principio o enfoque de precaución	Págs 8-9
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		Pág 9
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente (incluye también ruido y contaminación lumínica)	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305- 3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) 305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO) 305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otra emisiones significativas al aire	Pág 9
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	301-2 Insumos reciclados 301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado 306-1 Vertido de aguas en función de su calidad y destino 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	Pág 9
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	Pág 10

Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1 Extracción de agua por fuente 303-3 Agua reciclada	Pág 9
	Consumo de materias primas	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Pág 9
	Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	302-4 Reducción del consumo energético 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	Pág 10
	Consumo , directo e indirecto, de energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización 302-2 Consumo energético fuera de la organización 302-3 Intensidad energética	Pág 9
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-4 Reducción del consumo energético 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	Pág 10
	Uso de energías renovables	302-1 Consumo energético dentro de la organización	Pág 9

Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305- 3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	Pág 10
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	Pág 10
	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	305-5 Reducción de las emisiones	Pág 10
	Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-3 Hábitats protegidos o restaurados
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad 303-2 Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua 306-5 Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías	Pág 10

Cuestiones sociales y relativas al personal			
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	Pág 16
	Número total y distribución de empleados por edad		Pág 16
	Número total y distribución de empleados por país	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Pág 16
	Número total y distribución de empleados por categoría profesional	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	Pág 16
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		Pág 17
	Promedio anual de contratos indefinidos por sexo		Pág 17
	Promedio anual de contratos indefinidos por edad		Pág 17
	Promedio anual de contratos indefinidos por clasificación profesional		Pág 17
	Promedio anual de contratos temporales por sexo		Pág 18
	Promedio anual de contratos temporales por edad		Pág 17
	Promedio anual de contratos temporales por clasificación profesional		Pág 17
	Promedio anual de contratos a tiempo parcial por sexo		Pág 18
	Promedio anual de contratos a tiempo parcial por edad		Pág 17
	Promedio anual de contratos a tiempo parcial por clasificación profesional		Pág 17
	Número de despidos por sexo		Pág 18
	Número de despidos por edad		Pág 18
	Número de despidos por categoría profesional		Pág 18
Brecha salarial	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	Pág 19	

	Remuneración por puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	102-38 Ratio de compensación total anual 102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	Pág 20
	Remuneración media de los consejeros (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) por sexo		Pág 20
	Remuneración media de los directivos (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción) por sexo		Pág 20
	Implantación de políticas de desconexión laboral		Pág 21
	Empleados con discapacidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Pág 21
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	Pág 21
	Número de horas de absentismo		Pág 22
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales 401-3 Permiso parental	Pág 22

Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo		Pág 22
	Número de accidentes de trabajo por sexo		Pág 22
	Tasa de frecuencia por sexo		Pág 22
	Tasa de gravedad por sexo		Pág 22
	Enfermedades profesionales por sexo		Pág 22
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	Pág 23
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	Pág 23
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	Pág 23
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Pág 23
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	Pág 23
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad			Pág 23

Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	401-3 Permiso parental 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Pág 24
	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Pág 24
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Pág 25
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	406 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Pág 25
Información sobre el respeto de los derechos humanos			
	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos 412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	Págs 29-30

	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos		Pág 31
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Págs 29-31
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	Págs 29-31
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación		Págs 29-31
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio		Págs 29-31
	Abolición efectiva del trabajo infantil		Págs 29-31
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno			
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Págs 26-29

	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Pág 28
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Pág 28
Información sobre la sociedad			
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados 203-2 Impactos económicos indirectos significativos	Págs 32-38
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos- reales o potenciales- en la comunidades locales	Pág 32
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Págs 32-38
	Acciones de asociación o patrocinio	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados 102-12 Iniciativas externas 102-13 Afiliación a asociaciones	Pág 33

Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales	Pág 32
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental		Pág 32
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Pág 33

Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	Pág 36
	Sistemas de reclamación	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	Pág 36
	Quejas recibidas y resolución de las mismas		Pág 36
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Pág 36
	Impuestos sobre beneficios pagados		Pág 37
	Subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	Pág 37