

# INFORME DE SOSTENIBILIDAD

---

2019

***Ingeteam***

- 
- **01** Carta del Consejero Delegado – 03
  - **02** Introducción – 05
  - **03** GRI 102 Quienes somos – 09
  - **04** GRI 201 Economía – 27
  - **05** GRI 300 Medio ambiente – 32
  - **06** GRI 400 Desempeño social – 38
  - **07** Los 10 Principios del Pacto Mundial – 53

# 01

## Carta del Consejero Delegado



El mundo entero se encuentra caminando hacia la “nueva normalidad” por el terrible impacto del Covid-19 en nuestra sociedad. Al mismo tiempo vivimos un apasionante momento de transición en nuestro modelo energético, que debe ser sostenible. La emergencia climática, declarada por el parlamento europeo antes de la COP25, empeora cada día y tiene efectos negativos sobre las vidas de las personas en todos los rincones de la tierra. La concienciación del ser humano por hacer mejor las cosas es indispensable para revertir esta situación. Las empresas debemos esforzarnos para contribuir al equilibrio en el modelo productivo, fomentando la descarbonización de la sociedad y en la transformación energética, hacia una sociedad cada vez más electrificada y más sostenible.

En Ingeteam hemos iniciado este año con un nuevo plan estratégico 2019-2021 en el que alineamos los objetivos estratégicos con los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030, marcándonos como meta la triple sostenibilidad: social, económica y medioambiental.

Con esta ambiciosa meta el Consejo de Administración del Grupo Ingeteam, en el marco de su política de Responsabilidad Social Corporativa, ha seleccionado 8 Objetivos de Desarrollo Sostenible entre los 17 de la Agenda 2030 de la ONU, en los que centrará sus esfuerzos y que se pueden encontrar a lo largo del documento.

La Misión del Grupo se ha reformulado a:

*Favorecer la transición del modelo energético global mediante el desarrollo y la aplicación de alta tecnología en máquina eléctrica rotativa, electrónica de potencia y automatización y control.*

Y así mismo se ha revisado la Visión:

*En el plazo de una **generación**, en un mundo que se surtirá mayoritariamente de energías renovables, seguir siendo un referente en la **generación y conversión de energía eléctrica**, aplicando la necesaria **I+D+i al desarrollo de productos, servicios y sistemas, personalizados y competitivos**.*

*Nos basaremos en las personas y en la mejora continua de nuestras prácticas de gestión, en colaboración con nuestros clientes, para hacer de Ingeteam un proyecto sostenible de negocios rentables en beneficio de todos.*

Por lo que nuestra contribución al impulso del modelo de energético global nos va en el ADN. Así continuamos apostando por el desarrollo de productos destinados a las energías renovables, o al consumo de energía limpio, contando con la tecnología necesaria para contribuir a la descarbonización de la energía, convirtiéndonos en parte de la solución. Además, nuestros convertidores de

frecuencia se aplican obteniendo mejoras en la eficiencia energética, a sectores tan diversos como tracción ferroviaria, naval o industrial; estamos hablando de movilidad sostenible en trenes y barcos, con la consiguiente disminución e incluso eliminación de la contaminación de estos medios de transporte, y también sectores como minería.

Nuestra colaboración para el desarrollo de un mundo mejor no sería posible sin nuestro equipo humano. Más de 4.000 personas componen el Grupo Ingeteam y son nuestro principal activo. Trabajamos por implantar una cultura preventiva cada vez más profunda y más interiorizada por toda la plantilla. Así, hemos lanzado la campaña “LET’S GO SAFETY – LET’S BE HEALTHY” para las personas que trabajan en todas las sociedades del Grupo.

Fruto de nuestra implicación con 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, este año hemos dado un paso más introduciendo en las “Condiciones Generales de Compra” el Código de Conducta de Proveedores. También estamos trabajando en la inclusión de aspectos relacionados con el compliance, la sostenibilidad y la RSC para los procesos de selección, homologación, evaluación y auditoría de proveedores relevantes para el negocio.

Por segundo año consecutivo nuestra información no financiera ha sido verificada por un prestador independiente de servicios de verificación tal y como exige el Real Decreto sobre “Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad”. Este documento, está disponible en la página Web de la compañía.

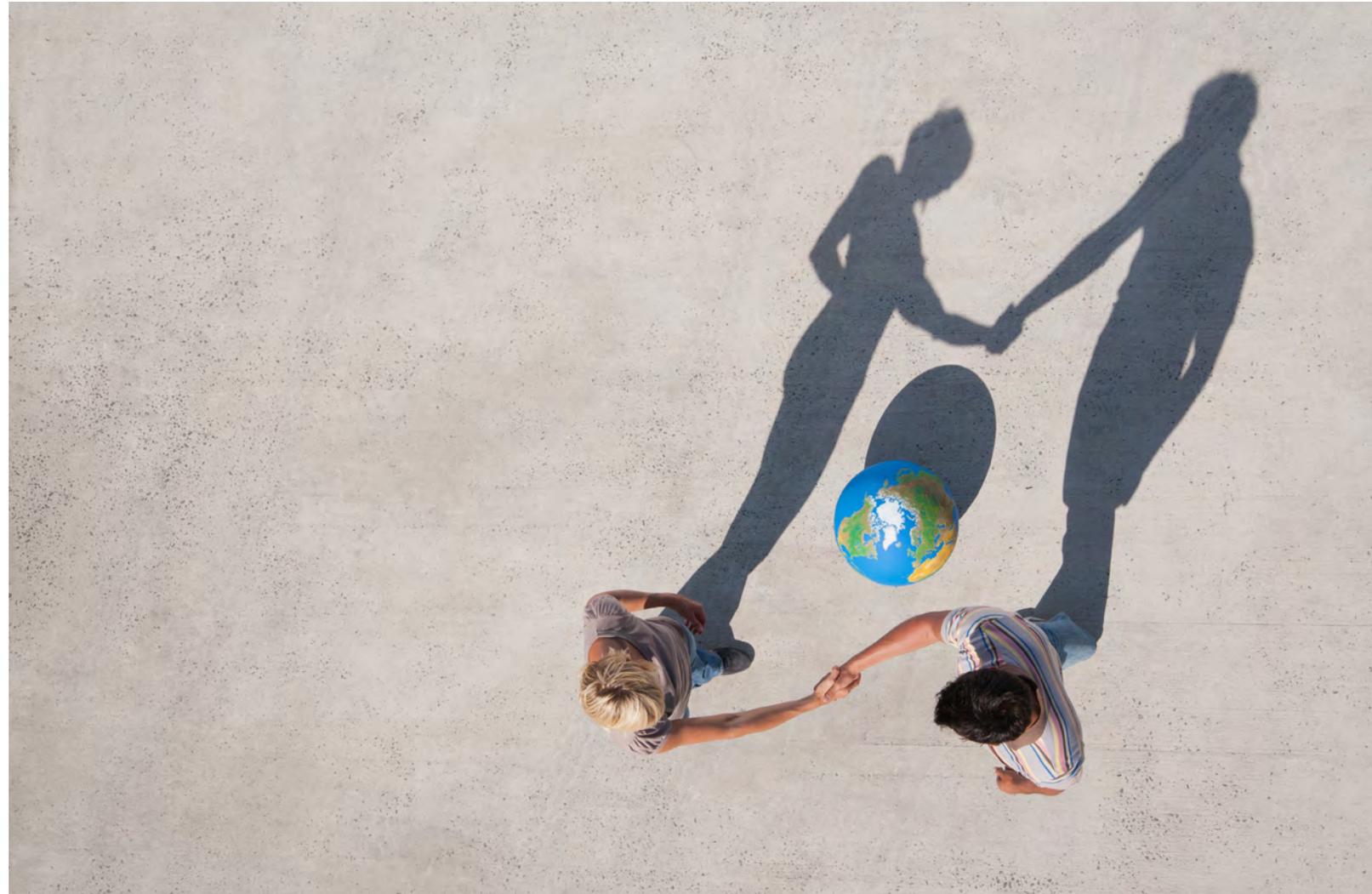
Nuestro objetivo es por tanto ser un actor principal en el ambicioso plan de cambio de modelo energético, y lo hacemos porque estamos convencidos que el futuro será renovable o no será. Trabajando en equipo, haciendo de Ingeteam un proyecto sostenible en beneficio de todos, clientes, proveedores, y todos los grupos de interés con los que nos relacionamos en nuestros entornos de actuación, remando todos a una, lo conseguiremos!



**D. Adolfo Rebollo Gómez**  
Consejero Delegado

# 02

## Introducción



El año 2019 se ha iniciado con la aprobación del nuevo plan estratégico que cubre el periodo 2019-2021.

La contribución a la descarbonización de la sociedad y a la transformación energética, hacia una sociedad cada vez más electrificada, son la base de nuestro Proyecto. La base tecnológica que soporta el Proyecto se concreta sobre los tres vectores tecnológicos fundamentales del Grupo: máquina eléctrica rotativa, electrónica de potencia y automatización y control. Adicionalmente Ingeteam aporta soluciones innovadoras en materia de operación y mantenimiento, que cobran cada vez más importancia en los sectores relacionados con las energías renovables.

En este nuevo plan el Grupo alinea sus objetivos estratégicos con los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030 y se marca como objetivo estratégico la triple sostenibilidad (social, económica y medioambiental) del Proyecto.

- 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.
- 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.

El Consejo de Administración del Grupo Ingeteam en el marco de su política de Responsabilidad Social Corporativa ha seleccionado 8 Objetivos de Desarrollo Sostenible entre los 17 de la Agenda 2030 de la ONU. Estos ODS son los que mejor se alinean con la estrategia establecida en la Misión y Visión del actual Plan Estratégico 2019-2021.

Dichos ODS son los siguientes:

■ **ODS 3. Salud y Bienestar.** Para cualquier propósito que se tenga a nivel individual o colectivo, es necesario garantizar una vida sana y promover el bienestar universal. En Ingeteam se llevan a cabo diversas accio-

nes de nutrición, promoción de actividad física entre nuestros empleados, apoyo a la investigación de enfermedades, etc.

■ **ODS 4. Educación de Calidad.** Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos es prioritario para contribuir a las soluciones de los problemas mundiales. Desde Ingeteam llevamos años realizando todo tipo de colaboraciones con centros educativos: centros de formación dual, universidades, colegios, etc.

■ **ODS 5. Igualdad de Género.** La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. En el Grupo Ingeteam estamos concienciados con este objetivo y varias unidades de negocio ya disponen de planes de igualdad.

■ **ODS 7. Energía asequible y no contaminante.** La implantación y crecimiento de las energías renovables para lograr un mundo más sostenible es vital para lograr este objetivo, y es aquí donde el Grupo es tractor en el desarrollo de productos que favorecen la descarbonización y electrificación de la sociedad. Igualmente dirigimos nuestros esfuerzos a mejorar la eficiencia energética en procesos que requieren un gran intercambio de energía.

■ **ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.** Para conseguir el desarrollo económico sostenible, las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad. En Ingeteam trabajamos en la creación de empleos de calidad que contribuyan al impulso del desarrollo económico, del emprendimiento y de la innovación tecnológica.

■ **ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.** Las ciudades son hervideros de ideas, comercio, cultura, ciencia, productividad, desarrollo social y mucho más. Además, las ciudades crecen, y la población mundial

también. En Ingeteam contribuimos a la sostenibilidad de las ciudades favoreciendo la movilidad sostenible con equipos para la tracción ferroviaria y la movilidad eléctrica e impulsamos acciones de tipo social en favor de distintos estamentos y entidades de la comunidad.

■ **ODS 12. Producción y consumo responsables.** El consumo y la producción sostenible consisten entre otras cosas, en fomentar el uso eficiente de los recursos y la energía, y la construcción de infraestructuras que no dañen el medio ambiente. Los edificios en los que se encuentran las Unidades Productivas del Grupo Ingeteam son objeto de diversos planes para la reducción de la huella de carbono y el reciclaje de residuos. Somos particularmente cuidadosos en evitar contaminar en el proceso de fabricación de nuestros productos, y, además, en su vida útil contribuyen a evitar la emisión de más de 13 toneladas de CO<sub>2</sub> a la atmósfera.

■ **ODS 13. Acción por el clima.** El cambio climático afecta a todos los países en todos los continentes, produciendo un impacto negativo en su economía, la vida de las personas y las comunidades, y las emisiones de gases de efecto invernadero están en los niveles más altos de la historia. En Ingeteam somos particularmente cuidadosos en evitar contaminar en el proceso de fabricación de nuestros productos, y, además, en su vida útil contribuyen a evitar la emisión de más de 13 toneladas de CO<sub>2</sub> a la atmósfera.



El documento que presentamos consta de los siguientes contenidos:

### **GRI 102. Contenidos generales**

Este apartado describe la posición de la empresa respecto a los siguientes aspectos:

- Perfil de la organización
- Estructura
- Ética e integridad
- Gobernanza
- Participación de los grupos de interés
- Prácticas para la elaboración de informes

### **GRI 200. Aspectos económicos**

Este apartado analiza los siguientes temas económicos:

- Desempeño económico
- Presencia en el mercado
- Impactos económicos indirectos
- Prácticas de adquisición
- Anticorrupción
- Competencia desleal

### **GRI 300. Aspectos medioambientales**

En este apartado se describen los impactos de la actividad de la empresa sobre el medio ambiente, concretamente en lo referido a los siguientes temas:

- Materiales
- Energía
- Agua
- Biodiversidad
- Emisiones
- Efluentes y residuos
- Cumplimiento ambiental
- Evaluación ambiental de proveedores

### **GRI 400. Aspectos del desempeño social**

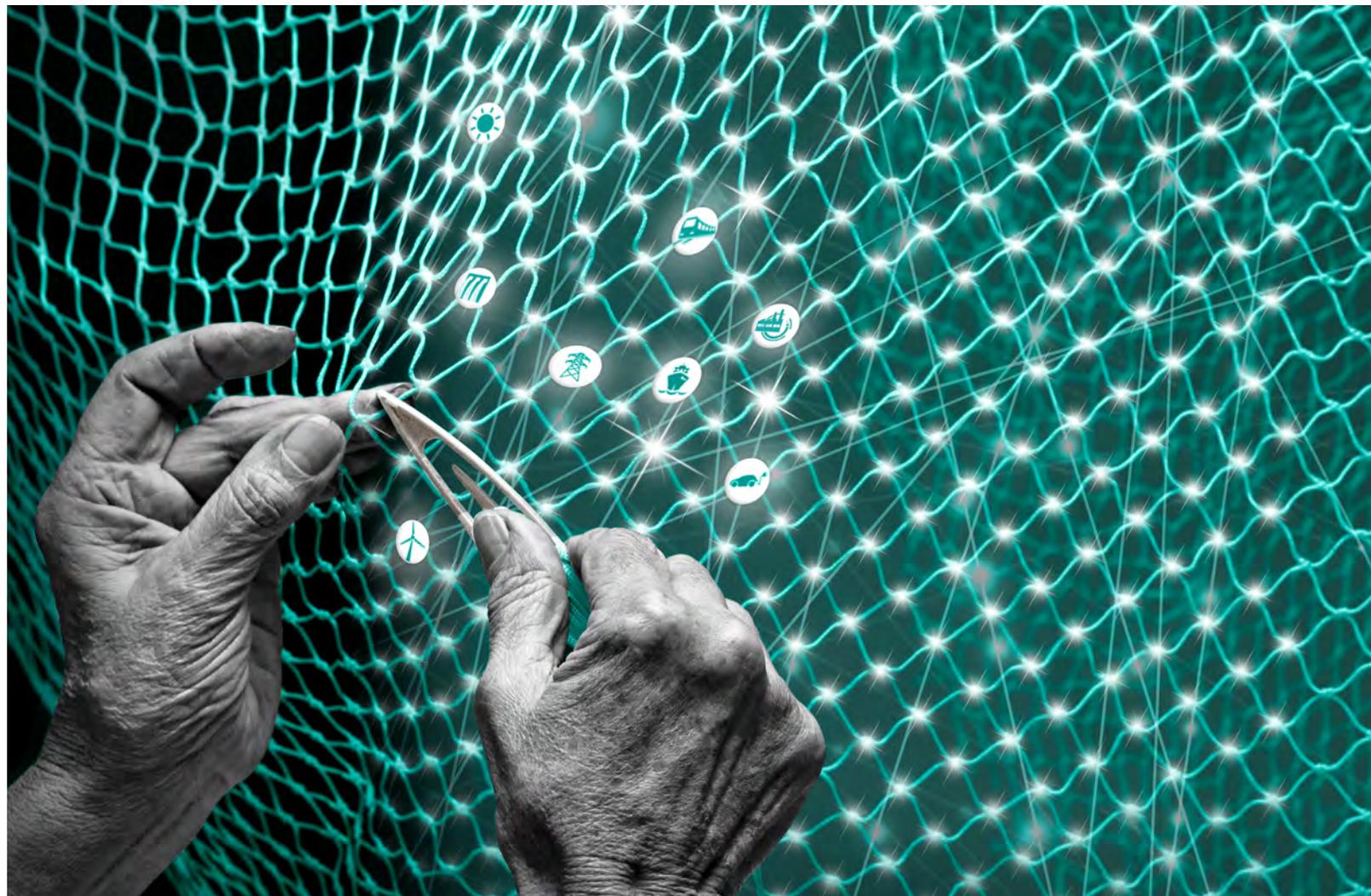
En este último apartado se analizan aquellos aspectos de la actividad de la empresa que afectan directamente a las personas de la empresa, de los proveedores y de las comunidades en las que operamos:

- Empleo
- Relaciones trabajadores-empresa
- Salud y seguridad en el trabajo
- Formación y enseñanza
- Diversidad e igualdad de oportunidades
- No discriminación
- Derechos Humanos

# 03

## GRI 102

### Quienes somos



## Perfil de la compañía

### 102-1 Nombre de la organización

La organización objeto de este informe es el grupo empresarial Ingeteam.

### 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios

Ingeteam es un Grupo tecnológico internacional especializado en la conversión de energía eléctrica. Su desarrollo tecnológico en electrónica de potencia y control (inversores, convertidores de frecuencia, controladores y protecciones), máquina eléctrica rotativa (motores, generadores y grupos motor-bomba Indar), sistemas (integración de ingeniería electro-mecánica y de automatización) y servicios de operación y mantenimiento, le permite ofrecer soluciones para los sectores de generación eólica, fotovoltaica, hidroeléctrica y fósil, industria de la transformación de metales, naval, tracción ferroviaria y red de energía eléctrica, incluidas las subestaciones abarcando el transporte y la distribución, buscando siempre una generación y un consumo energético más eficiente.

El Grupo Ingeteam opera en todo el mundo y cuenta con establecimiento permanente en 24 países, empleando a más de 4.000 personas. Su actividad está estructurada sobre la base de I+D+i, invirtiendo en la misma anualmente más del 5% de su cifra de negocio.

En el Grupo Ingeteam desarrollamos soluciones para los siguientes sectores:

- **Energía eólica:** convertidores Doubly Fed y Full converter con potencias unitarias de hasta 15 MW y generadores Indar del tipo asíncrono doblemente alimentado, jaula de ardilla y síncrono de imanes permanentes de hasta 9 MW, armarios eléctricos de control para aerogeneradores, Energy Management Systems (pudiendo incluir almacenamiento de energía), centros de control, automatización de subestación y servicios de operación y mantenimiento (O&M) de parques eólicos.

- **Energía hidroeléctrica:** generadores hidroeléctricos Indar de hasta 80 MVA de potencia unitaria en tensiones de hasta 15 kV. Rehabilitación y repotenciones de grandes máquinas, con capacidad de hasta 200 MVA. Convertidores de frecuencia y generadores para centrales de velocidad variable o bombeo reversible. 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, motores y generadores eléctricos Indar para propulsión (principal y auxiliar) naval, soluciones integradas en propulsión eléctrica, sistemas de automatización y Power Management Systems. Plantas eléctricas en buques en los segmentos de Offshore (Supply y Heavy Offshore), ferries, cruceros, dragas, remolcadores, buques de investigación (siendo especialistas en silenciosos), etc.

- **Tracción Ferroviaria:** convertidores de frecuencia y motores de tracción Indar 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:** grupos bomba-motor sumergibles Indar entregando soluciones de bombeo en potencias de hasta 6,5 MW en aplicaciones como suministro de agua potable, plataformas marinas offshore, minería, centrales hidroeléctricas y estaciones de bombeo de agua residual y limpia. Convertidores de frecuencia e ingeniería eléctrica y automatización.

■ **Movilidad eléctrica:** sistemas de recarga para vehículos eléctricos en corriente continua y alterna, ultra-rápida (hasta 400 kW), rápida (hasta 100 kW), semi-rápida (hasta 22 kW) y doméstica.

■ **Industria:** gestión integral de proyectos eléctricos, dirección de proyecto, desarrollo de ingeniería de detalle, fabricación y suministro de equipos eléctricos, incluyendo convertidores de frecuencia y motores o generadores, instalación eléctrica, automatización de sistemas, puesta en marcha, formación SAT y mantenimiento.

■ **Generación térmica:** generadores síncronos Indar accionados por motores térmicos (diésel, gas o duales) de alta eficiencia.

### 102-3 Ubicación de la sede

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

### 102-4 Ubicación de las operaciones

Disponemos de centros productivos en España, EEUU, Brasil, República Checa e India. Además disponemos de emplazamientos fijos en Francia, Italia, Alemania, Polonia, Rumanía, Reino Unido, Bulgaria, México, Brasil, Honduras, Uruguay, Perú, Panamá, Chile, Filipinas, Sudáfrica, Marruecos, Australia, Vietnam y China.

Es de destacar que en 2019 hemos inaugurado un nuevo centro productivo en España para la fabricación de equipos de electrónica de potencia y control. En estas instalaciones se fabrican convertidores de potencia destinados a aplicaciones en los sectores de tracción ferroviaria, minería, naval, siderurgia, plantas de generación, redes eléctricas y almacenamiento de energía.

#### EUROPA

20  3.005 

España  
Alemania  
Bulgaria  
Francia  
Italia  
Polonia  
Reino Unido  
República Checa  
Rumanía

#### AMÉRICA

10  935 

Brasil  
Chile  
EEUU  
México  
Panamá  
Perú  
Uruguay

#### ASIA

5  89 

EAU  
Filipinas  
India  
R.P. China  
Vietnam

#### ÁFRICA

2  70 

Marruecos  
Sudáfrica

#### OCEANÍA

1  9 

Australia

### 102-5 Propiedad y forma jurídica

La sociedad Holding del Grupo es Ingeteam y está constituida como Sociedad Anónima. Sus principales accionistas son:

Kutxabank, S.A.	12,86%
Ingeteam, S.A. (Autocartera)	19,12%
Otros accionistas	68,02%

### 102-6 Mercados Servicios

El interés comercial de las empresas que configuran el grupo Ingeteam es mundial, sin restricción geográfica. Los sectores y clientes servidos se recogen en el capítulo 102-2 de este informe.

### 102-7 Tamaño de la organización

En 2019 el Grupo ha tenido una cifra de negocio de 676.367 miles de euros y ha invertido más del 5% de su facturación en I+D+i. Sus principales cifras económicas a cierre de 2019 son las siguientes:

- Entrada de Pedidos ..... 648.962.277
- Cifra de negocio ..... 676.367.238
- EBITDA (\*) ..... 69.565.405
- Inversión inmovilizado material ..... 12.478.399
- Fondos Propios ..... 286.103.593

\* Hubiera sido 81,27M EUR sin el impacto negativo producido por la insolvencia de SENVION GmbH (11,7M EUR).

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

- España: 28%
- Resto de Europa: 22%
- Asia: 10%

- Oceanía: 5%
- América: 34%
- África: 1%

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

- España: 16%
- Resto del mundo: 84%

### 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores

Durante el año 2019 se ha producido una creación neta de empleo de 196 puestos de trabajo, lo que supone un crecimiento de la plantilla total del Grupo Ingeteam en un 5% con respecto a la plantilla media 2018. Si bien es cierto que la tasa de generación de empleo neto 2019 es inferior a aquella del 2018, el cual cerró con 291 empleos netos generados, este nuevo incremento del 2019, pone de manifiesto un incremento sostenido en la generación del empleo total en el Grupo Ingeteam con un total de 487 nuevos empleos en el periodo 2018-2019.

La Organización dispone de una política de gestión de personas para “definir, implantar y desarrollar un modelo de gestión de personas en el Grupo Ingeteam que permita atraer, desarrollar y promover el talento necesario de acuerdo al proyecto empresarial definido y concretado en su Plan Estratégico vigente, en equilibrio con los intereses de crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores, y que, en definitiva, redunde en su compromiso y participación a largo plazo en la consolidación y expansión de este proyecto.”

Los principales principios y prioridades de la Política son los siguientes:

- Atraer e incorporar a los mejores profesionales, a partir de una marca atractiva, con procesos fiables y transparentes, y de acuerdo a los Valores del Grupo Ingeteam.
- Fidelizar a aquellos profesionales que aporten valor, y principalmente en aquellas áreas estratégicas, potenciando su talento y contri-

bución al desarrollo organizacional y del negocio, aprovechando las posibilidades que ofrece el Grupo Ingeteam.

- Capacitar, de forma continua, a nuestros empleados en aquellas competencias técnicas, humanas y de negocio requeridas para el desarrollo de una organización y negocio fuerte y competitivo.
- Apuntalar y extender la “Cultura Ingeteam”, con orgullo de sus Valores comunes, desarrollando comportamientos y actitudes acordes a un estilo propio como denominador común, reconociendo al mismo tiempo las distintas realidades y particularidades que conforman el Grupo.
- Contar con una organización ágil y eficiente, con personas y equipos claramente orientados al logro, y preparados para la gestión del cambio.
- Comunicar, a las personas que integran nuestra organización, con la necesaria transparencia y oportunidad, las informaciones que contribuyan a dar sentido a su participación en la misma, a conocerla mejor, a mejorar su sentido de pertenencia, así como a dotarles de los datos necesarios para el mejor desarrollo de su responsabilidad.
- Reconocer y retribuir a las personas, de acuerdo a las posibilidades de la organización en cada momento, y en función de sus competencias, esfuerzo y resultados, de forma coherente con los distintos entornos externo e interno.
- Mantener una interlocución fluida y satisfactoria con la RLT en nuestros Centros de Trabajo, así como con el entorno sindical general, que redunde en un marco de paz social sostenida basada en relaciones laborales avanzadas y acordes a las necesidades de la organización y de sus integrantes.
- Diseñar y mantener procesos y herramientas de gestión actualizadas y eficientes, implantando buenas prácticas en el conjunto de la organización.

- Actuar con integridad, respeto y honestidad en cumplimiento de la legislación vigente, de los Valores, Código de Conducta y normativa interna aplicable en el Grupo Ingeteam.

### **102-9 Cadena de suministro**

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.

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.

### **102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro**

El año 2019 se ha iniciado con la aprobación del nuevo plan estratégico que cubre el periodo 2019-2021.

El Consejo de Administración del Grupo Ingeteam ha estado trabajando en la elaboración de una política de Responsabilidad Social Corporativa. Como consecuencia, ha seleccionado 8 Objetivos de Desarrollo Sostenible entre los 17 de la Agenda 2030 de la ONU. Estos ODS son los que mejor se alinean con la estrategia establecida en la Misión y Visión del actual Plan Estratégico 2019-2021.

Además, a finales de este año hemos comenzado con la fabricación de equipos de electrónica de potencia y control en la nueva instalación de Ortuella (Bizkaia).

### **102-11 Principio o enfoque de precaución**

Ingeteam es una organización cuyas operaciones están apoyadas en productos y servicios altamente tecnológicos. La actividad de I+D es esencial para el desarrollo de la empresa, dedicando a ella del orden del 5% de su facturación anual.

Cada vez que Ingeteam inicia un proyecto de desarrollo de un nuevo producto o servicio, se aplica el enfoque de precaución de cara a soslayar cualquier repercusión negativa que dicho producto o servicio pueda tener respecto al medio ambiente y/o personas.

### **102-12 Iniciativas externas**

En Ingeteam estamos adheridos de manera voluntaria al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y nos regimos por las legislaciones locales en materia económica, ambiental y social.

Además, por segundo año consecutivo hemos realizado el estado de información no financiera, el cual forma parte del Informe de gestión con-

solidado del ejercicio 2019 de Ingeteam S.A. y se ha elaborado para dar cumplimiento a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Para la elaboración del estado de información no financiera se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

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. Junto con el presente informe de sostenibilidad está accesible para todos los usuarios en la página Web del Grupo.

### **102-13 Filiación a asociaciones**

Con motivo del desarrollo de la actividad en distintos ecosistemas tecnológicos a nivel corporativo somos miembros de:

- Clúster de Energía
- Foro Marítimo Vasco
- Innobasque
- Gaia
- Clúster Marítimo Español
- Clúster de la movilidad

- Club de exportadores de inversores
- Euskalit
- APD

Las empresas del Grupo también participan en otras asociaciones sectoriales tales como:

- UNEF
- AEDIVE
- EWEA
- AWEA
- SEIA
- Siderex
- Hydraulic Institute

## Estrategia

### 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones

La contribución a la descarbonización de la sociedad y a la transformación energética, hacia una sociedad cada vez más electrificada, son la base de nuestro Proyecto. La base tecnológica que soporta el Proyecto se concreta sobre los tres vectores tecnológicos fundamentales del Grupo: máquina eléctrica rotativa, electrónica de potencia y automatización y control. Adicionalmente Ingeteam aporta soluciones innovadoras en materia de operación y mantenimiento, que cobran cada vez más importancia en los sectores relacionados con las energías renovables.

En el nuevo Plan Estratégico el Grupo alinea sus objetivos estratégicos con los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030 y se marca como

objetivo estratégico la triple sostenibilidad (social, económica y medioambiental) del Proyecto.

### 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades

La evolución en los distintos sectores en los que actúa Ingeteam y las expectativas para los mismos en el actual plan estratégico son los siguientes:

#### ■ Energía eólica

El Grupo Ingeteam ha logrado posicionarse como el principal proveedor independiente del mundo de convertidores y generadores de energía eólica gracias a las soluciones innovadoras que ofrece para el sector.

En 2019 se han instalados 4 GW de generadores y convertidores del Grupo Ingeteam, por lo que continuamos con una cuota de mercado mundial del 8%. La expectativa es mantener el nivel de liderazgo con el objetivo de alcanzar los 60 GW de capacidad instalada en el mundo al final del actual plan estratégico.

#### ■ Solar fotovoltaica

Este sector es el de mayor crecimiento a nivel mundial actualmente y donde se vislumbra mayor potencial. En 2019 se han añadido más de 110 GW en nuevas plantas de generación solar fotovoltaica en el mundo.

Ingeteam espera suministrar durante los tres años del nuevo Plan inversores fotovoltaicos que totalicen más potencia que la suministrada en toda su historia en el sector, que se remonta al año 2000, pasando de los 3 GW al cierre de 2019, a superar los 24 GW al final del PE 2019-2021. A cierre de 2019 Ingeteam presta servicios de operación y mantenimiento en plantas solares fotovoltaicas totalizando 7,5 GW de potencia en el mundo.

#### ■ Generación hidroeléctrica

Los generadores eléctricos Indar, instalados en plantas de generación hidroeléctrica, alcanzan una potencia instalada mundial superior a 9 GW.

El Grupo también ofrece soluciones de automatización y control de Centrales Hidroeléctricas.

En el futuro la energía hidroeléctrica seguirá siendo clave no solo como tecnología de generación sino por su capacidad añadida de almacenamiento (en centrales de bombeo reversible) habilitando la integración del resto de renovables (solar fotovoltaica y eólica) en la red eléctrica.

#### ■ Generación estacionaria

El Grupo Ingeteam contribuye con sus soluciones de generación distribuida en plantas térmicas de apoyo en lugares aislados y de redes débiles con generadores síncronos de alta eficiencia para ser accionados por motores térmicos (diésel, gas o duales), que logran minimizar el consumo de combustible primario, además de ofrecer sistemas de control de generación para este tipo de plantas.

#### ■ Redes Eléctricas

El Grupo Ingeteam ofrece soluciones de protección, control y medida para la red eléctrica de distribución y transporte ante la necesidad creciente de desarrollo de la red para satisfacer el incremento de la demanda, mejorar la calidad del servicio e incrementar la eficiencia. En este sector se está asentando el concepto de redes inteligentes “smart grids”.

A lo largo del PE2019-2021 la actividad en este sector continuará su crecimiento sostenible en transporte y distribución de energía eléctrica, creciendo de forma más relevante en la automatización de subestaciones de plantas de generación renovable dado que se prevé sean las de mayor crecimiento.

#### ■ Movilidad eléctrica

Se está consolidando un modelo económico que permitirá un crecimiento exponencial de la movilidad eléctrica a nivel mundial. En este sentido se espera un crecimiento paralelo del negocio de cargadores para vehículo eléctrico, donde a día de hoy hemos suministrado más de 4.000 cargadores eléctricos.

#### ■ Almacenamiento de energía

Se trata de una actividad transversal a las diferentes modalidades de generación de energía eléctrica que responde a la necesidad de adaptar la curva de generación a la de consumo, al tiempo que contribuye a estabilizar y controlar la red eléctrica. La entrada masiva de renovables en el mix de generación acentúa esta necesidad.

#### ■ Aguas: conjuntos motor-bomba sumergibles

La necesidad cada vez más acuciante de agua para el consumo humano, junto con los trastornos que ocasiona el cambio climático, hacen que este negocio, que en el Grupo Ingeteam es desarrollado por Indar, sea cada vez más un vector de desarrollo. Bajo el concepto de “Water Engineering”, Indar ofrece soluciones que aúnan la integración e ingeniería de proyectos de bombeo, con sus conjuntos de bomba motor sumergidos.

#### ■ Tracción ferroviaria

La actividad en el sector se remonta al año 2000. Ingeteam ofrece soluciones para todo tipo de trenes con base de tracción eléctrica o híbrida, desde metros y tranvías hasta alta velocidad, así como sistemas de control embarcados. Contribuyendo a la descarbonización de la sociedad vía la electrificación del transporte, Ingeteam espera multiplicar por cuatro sus ventas en este sector durante el PE 2019-2021.

#### ■ Naval

En el sector naval, la evolución del mercado apunta a barcos cada vez más especializados, más inteligentes y más respetuosos con el medio ambiente, en los que las soluciones (motores, generadores, convertidores, sistemas de automatización e ingeniería de planta eléctrica) que el Grupo aporta tienen cada vez mejor encaje. Así, buques de apoyo para construcción de parques eólicos offshore, dragas de succión, cruceros y otro tipo de buques altamente especializados y tecnológicos (buques de investigación, silenciosos, etc.) son los principales objetivos de la actividad del Grupo en el sector.

### ■ Industria y minería

Se trata de sectores tradicionales en los que las soluciones técnicas del grupo, aportan controlabilidad, mayor eficiencia y versatilidad.

En minería donde cada vez existe una mayor concienciación sobre el impacto al medioambiente y la huella ecológica, Ingeteam ofrece soluciones que contribuyen a la fiabilidad, la eficiencia y control de las explotaciones.

En el caso de la industria siderúrgica se da una tendencia a inversiones en modernización/revamping de instalaciones existentes con objeto de conseguir mejores prestaciones y eficiencia en los procesos productivos.

## Ética e integridad

### 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta

Dentro de las conclusiones de nuestra última reflexión estratégica, en Ingeteam hemos concretado una batería de valores que mantienen una coherencia con aquellos emanados de las anteriores reflexiones estratégicas.

#### ■ Misión:

Favorecer el modelo de transición energética global mediante el desarrollo y la aplicación de alta tecnología en máquina eléctrica rotativa, electrónica de potencia y automatización y control.

#### ■ Visión:

En el plazo de una generación, en un mundo que se surtirá mayoritariamente de energías renovables, seguir siendo un referente en la generación y conversión de energía eléctrica, aplicando la necesaria I+D+i al desarrollo de productos, servicios y sistemas, personalizados y competitivos.

Nos basaremos en las personas y en la mejora continua de nuestras prácticas de gestión, en colaboración con nuestros clientes, para hacer de Ingeteam un proyecto sostenible de negocios rentables en beneficio de todos. Este liderazgo lo alcanzaremos basándonos en:

- Excelencia en servicio: nuestro modelo de negocio así como nuestra Estrategia Competitiva se basará en ser excelentes en cuanto al servicio a nuestros Clientes. La satisfacción del Cliente es la clave de nuestro negocio.  
Formará parte de nuestra política establecer relaciones de colaboración y alianzas que consigan la mutua satisfacción y vayan más allá del día a día.
- Tecnología e innovación: fomentaremos las actitudes innovadoras en productos y servicios, sistemas y procedimientos de trabajo que mejoren constantemente la gestión y las propuestas hacia los clientes, emplearemos para ello las tecnologías necesarias que se encuentren disponibles. Usaremos la tecnología como palanca de crecimiento y elemento diferencial.  
Dirigiremos nuestro crecimiento a las áreas donde podamos aportar productos y servicios con mayor valor añadido y contenido tecnológico.
- Calidad: el compromiso con la calidad total, la competitividad, la eficiencia interna, el rigor y la prudencia en las actuaciones empresariales, se constituirán en señas de identidad del proyecto de empresa, dotándole de valor a la vez que representa una sólida garantía de salvaguarda de los intereses de los accionistas y empleados.  
Para ello Ingeteam asumirá, de forma proactiva, la filosofía de mejora continua y búsqueda de mejoras discretas en todos sus ámbitos de actividad de manera que se avance hacia la Excelencia Operacional & Excelencia Empresarial.

#### ■ Valores:

- El personal es la base fundamental de la empresa
- Apreciación de las actitudes y valores humanos

- Confianza
- Proactividad
- Coherencia, Ejecución y Fiabilidad
- Liderazgo a todos los niveles y Trabajo en equipo
- Autocrítica
- Amistad
- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Compromiso social

Estos valores se traducen en múltiples actividades. En cualquier caso, todas ellas tienen la cobertura de la norma máxima de conducta de la organización, como es el “Código de Conducta”.

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.

Además, el Grupo Ingeteam está adherido 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.

### **102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas**

Ingeteam dispone de un **Código de Conducta** que fue aprobado en el año 2012 y que ha sido actualizado en el año 2019. Establece las pautas de conducta de los profesionales que componen el Consejo de Administra-

ción, los Comités de Dirección y las plantillas de las empresas del Grupo Ingeteam y refuerza 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 ha sido desarrollado y actualizado 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 el Consejo de Administración del Grupo Ingeteam, del que depende funcionalmente y al que reporta de forma periódica. El Presidente y el Secretario son nombrados por el Consejo de Administración en las personas que estiman 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. Está compuesto por:

Presidente: Director Corporativo de Desarrollo Internacional y Operaciones Internas.

Vocales:

- Director Corporativo de RRHH
- Director Corporativo de ITs y Digitalización
- Director Servicios Jurídicos
- Director Corporativo Operativa Interna

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.

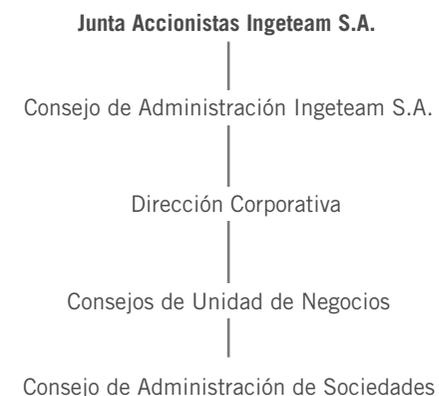
Los incumplimientos de la normativa y legislación vigente en el ámbito laboral, civil o penal de los que tuvieran conocimiento y que afecten al Grupo Ingeteam.

Cualquier duda o sospecha sobre daños económicos o reputacionales, materializados o potenciales, al Grupo Ingeteam.

## Gobernanza

### 102-18 Estructura de gobernanza

El Grupo Ingeteam dispone de los siguientes órganos configurando su estructura de gobernanza:



### **102-19 Delegación de autoridad**

El modelo de delegación de autoridad es aplicable a todas las filiales del Grupo.

### **102-20 Responsabilidad ejecutiva de temas económicos, ambientales y sociales**

Ingeteam ha sabido enlazar siempre la experiencia acumulada desde sus inicios con una renovación constante de las ideas. Los sectores de negocio en los que trabaja el grupo obligan a una permanente búsqueda de soluciones en tecnología, innovación y buenas prácticas de gestión.

Para reaccionar ante estas expectativas, Ingeteam responde con una estructura activa y eficaz, que utiliza la agilidad en la toma de decisiones de una empresa familiar con el objetivo de trasladar rápidamente su conocimiento y competitividad al mercado. Y todo esto con la expresa implicación de la plantilla y colaboradores.

#### **Junta General de Accionistas**

Supone el máximo instrumento decisorio por parte de las personas físicas y jurídicas accionistas. Se reúne una vez al año con carácter ordinario para aprobar las cuentas del ejercicio anterior, con la posibilidad de convocar nuevas asambleas de accionistas de naturaleza extraordinaria. Durante el 2019 se ha realizado una Web privada para favorecer la comunicación y la transparencia.

#### **Consejo de Administración**

La Junta de Accionistas elige la composición del Consejo de Administración, el órgano soberano de decisión y representación sobre las estrategias de la compañía. El calendario de reuniones del consejo es trimestral, régimen que puede incrementarse con reuniones extraordinarias en caso de asuntos relevantes.

### **Dirección Corporativa**

La aprobación del nuevo Plan Estratégico 2019-2021 ha dado lugar a ciertos cambios en el gobierno corporativo, destacando la fusión entre el anterior equipo ejecutivo y dirección corporativa de negocios en un solo órgano de gobierno.

Este órgano se centra en el seguimiento e implementación de los objetivos de la compañía con reuniones periódicas, donde participan el CEO, el Director General y COO, los Directores de las Divisiones de Negocio, el Director de Desarrollo Corporativo, el Director de Internacional y Compliance, el CFO y el Director Corporativo de TIs y Digitalización.

### **102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales**

Es el CEO quien delega en su entorno directivo la consulta y obtención de información de los grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales.

### **102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités**

El máximo órgano de gobierno es el Consejo de Administración de Ingeteam S.A., que cuenta en la actualidad con un comité de nombramientos y retribuciones.

Nombre	Cargo
<b>Dña Teresa Madariaga Zubimendi</b>	Presidenta
<b>D. Mikel Ruiz Madariaga</b>	Vocal
<b>D. Victor Mendiguren Ayerdi</b>	Vocal
<b>Dña. Alicia Vivanco González</b>	Vocal
<b>D. Ander Gandiaga Osoro</b>	Vocal
<b>D. Alex Belaustegui Foronda</b>	Vocal
<b>D. Adolfo Rebollo Gómez</b>	Vocal / CEO
<b>D. Alberto Guerra San José</b>	Secretario no consejero

### 102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno

En la actualidad la presidenta del Consejo de Administración es Dña. Teresa Madariaga.

### 102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno

Los miembros del máximo órgano de gobierno son nominados a propuesta de los accionistas, y su selección es aprobada por la Junta General de Accionistas.

### 102-25 Conflictos de interés

Cada miembro del consejo tiene establecida una declaración de posibles conflictos de interés, absteniéndose de participar y votar en el eventual asunto de conflicto.

### 102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia

La función de este órgano es la aprobación de los Planes Anuales y Estra-

tégicos propuestos por el CEO.

### 102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno

No disponen de un programa de formación corporativa o actividad formativa personal individual.

### 102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno

Se realiza una evaluación anual por la Junta General de Accionistas.

### 102-29 Identificación y gestión de impactos económicos ambientales y sociales

El Consejero Delegado del Grupo es el encargado de presentar al consejo para su conocimiento y toma de decisión los impactos, riesgos más significativos y oportunidades.

### 102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos

El CEO presenta al consejo para su conocimiento y toma de decisión los riesgos más significativos.

### 102-31 Revisión de temas económicos, ambientales y sociales

Esta revisión tiene una periodicidad mensual.

### 102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad

El CEO es el responsable de la aprobación del informe de sostenibilidad, elaborado por el responsable de RSC.

### **102-33 Comunicación de preocupaciones críticas**

Cualquier temática crítica se trata a nivel de los integrantes de la Dirección Corporativa del Grupo. El CEO conoce de primera mano cualquier tema de importancia de cara a su comunicación al máximo órgano de gobierno.

### **102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas**

La información sobre preocupaciones críticas no es de dominio público, y no puede ser escrita en este documento. El mecanismo para abordarlos se explica en el punto anterior.

### **102-35 Políticas de remuneración**

En cuanto a las políticas de remuneración para el máximo órgano de gobierno y los altos ejecutivos del grupo Ingeteam, el Consejo de Administración de Ingeteam, S.A. constituye la Comisión de Nominamientos y Retribuciones, órgano interno permanente, de carácter informativo y consultivo, con facultades de información, asesoramiento y propuesta dentro de su ámbito de actuación, el cual incluye:

- Proponer al Consejo de Administración las políticas de remuneraciones de los altos directivos del Grupo Ingeteam y revisarlas periódicamente, proponiendo, en su caso, su modificación y actualización al Consejo de Administración.
- Informar y elevar al Consejo de Administración las propuestas del Consejero Delegado de la Sociedad relativas a los contratos de los altos directivos del Grupo Ingeteam, así como a la estructura de retribuciones y a las condiciones básicas de sus contratos.
- Revisar periódicamente los programas generales de retribución de la plantilla del Grupo, valorando su adecuación y resultados.
- Velar por la observancia de los programas de retribución de la So-

ciudad e informar los documentos a aprobar por el Consejo de Administración.

El sueldo de los directivos de la organización es fijado en cada caso por sus responsables jerárquicos, con el correspondiente asesoramiento del área de recursos humanos más cercana a la responsabilidad, así como el de los directores funcionales relativos a la misma.

En cada revisión anual se tiene en cuenta para cada individuo el grado de cumplimiento de sus objetivos, la evolución de su desempeño individual, en equipo y en lo relativo a su área funcional, la realidad económica y estratégica de la organización en la que opera, su sector y ubicación, así como las directrices de política retributiva aplicables a cada unidad organizativa y al conjunto de la organización.

En cuanto a la retribución variable de los directivos del grupo la política, para el conjunto de la organización, fija un modelo de retribución variable como parte de sus sistemas de compensación, con el objetivo fundamental de ligar la compensación dineraria a los directivos con la evolución de distintos indicadores sobre la marcha del Grupo, de la empresa o de las unidades de negocio, así como sobre el cumplimiento de objetivos colectivos (de equipo, departamento, área funcional...) e individuales.

El mismo sentido, otras de sus finalidades es impulsar la estrategia de la Organización, potenciando la competitividad, así como el compromiso de los empleados con la misma.

Las indemnizaciones por rescisión o finalización de cualquier contrato de trabajo en la organización (sean despidos, jubilaciones u otras causas), se realizan atendiendo a un escrupuloso cumplimiento de los pactos eventualmente existentes entre las partes o, en su defecto, de acuerdo a la legalidad vigente relativa a cada causa de terminación de las relaciones laborales.

La política de retribución variable define para los distintos niveles directivos las características generales de los objetivos susceptibles de ser uti-

lizados en la estructura y el cálculo de la retribución variable, así como establece distintas bandas porcentuales para los conceptos en los que se puede distribuir:

- Retribución variable objetiva basada en el cumplimiento de objetivos medibles en base a indicadores vs Retribución variable subjetiva en base a evaluación del desempeño.
- Indicadores sobre resultados económicos de los distintos niveles de la organización en la que actúa cada directivo, indicadores sobre objetivos del área funcional, indicadores sobre proyectos.

Igualmente, la política aporta un modelo de cálculo de referencia para el conjunto de indicadores, así como los umbrales y límites a tener en cuenta para tal fin.

### **102-36 Proceso para determinar la remuneración**

En el punto anterior ha quedado explicado el proceso para determinar la remuneración. En este proceso no existe participación de consultores externos especializados.

### **102-37 Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración**

No se solicita la opinión de los grupos de interés respecto a la determinación de la remuneración.

### **102-38 Ratio de compensación total anual**

No disponemos de esta información.

### **102-39 Ratio de incremento porcentual de la compensación total anual**

No disponemos de esta información.

## **Participación de los grupos de interés**

### **102-40 Lista de grupos de interés**

Los grupos de interés de Ingeteam son los siguientes:

- Clientes estratégicos
- Resto de clientes
- Clientes finales
- Personas
- Accionistas
- Proveedores
- Entidades financieras
- Centros de conocimiento
- Administraciones públicas
- Comunidad y entorno
- Organismos normativos
- Asociaciones sectoriales
- Competidores

### **102-41 Acuerdos de 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.

### **102-42 Identificación y selección de grupos de interés**

En el transcurso de la reflexión estratégica del grupo se han identificado los principales grupos de interés sobre los que puede impactar la actividad de Ingeteam.

### 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés

Según se va desarrollando la actividad de las empresas del grupo, contrastamos con los grupos de interés y recibimos sus impresiones, que llegan al CEO por medio de los canales establecidos descritos.

### 102-44 Temas y precauciones clave mencionadas

Los temas clave que afectan al grupo Ingeteam están definidos en la reflexión estratégica. En general pasan por encajar concretamente en el horizonte de nuestros grupos de interés: empleados, clientes, proveedores, sociedad, etc. Para ello, toda nuestra actividad está enfocada a lograr ese encaje:

- Adaptarnos a la continua evolución tecnológica de nuestros clientes.
- Aprovechar la evolución de las tecnologías que aplican en nuestros productos y que son suministrados por terceros.
- Enriquecer la capacidad técnica y de métodos de trabajo de nuestros empleados, a la vez que propiciamos circunstancias cada vez mejores de conciliación de vida personal y laboral.
- Atender las necesidades de los entornos sociales donde actuamos, dando juego en lo posible a los recursos humanos cercanos.
- Fomentar la mejora medioambiental por medio de la difusión de nuestras soluciones tecnológicas, limpias y eficientes.

## Prácticas para la elaboración de informes

### 102-45 Entidades operativas incluidas en los estados financieros consolidados

A continuación se enumeran dichas entidades:

- INGETEAM, S.A.
- INGETEAM Power Conversion, S.L.U.

- INGETEAM Power Technology, S.A.
- INDAR Electric, S.L.
- INDAR Máquinas Hidráulicas, S.L.
- INGETEAM, Inc.
- INGETEAM, S.R.L.
- INGETEAM, A.S.
- INGETEAM, GmbH
- INGETEAM, Ltda.
- INDAR América, S.A. de C.V.
- INGETEAM, S.A.S.
- INGETEAM, Spzoo
- INGETEAM, SpA
- INGETEAM (PTY), Ltd
- INGETEAM Power Technology India Private Co. Ltd.
- INGETEAM Australia (PTY) Ltd.
- INGETEAM Panamá, S.A.
- INGETEAM Service S.r.l.
- INGETEAM Philippines INC
- INGETEAM Uruguay, S.A.
- INGETEAM UK, LTD.
- INGETEAM R&D Europe, S. L.
- INGETEAM Morocco, S.A.R.L.A.U.
- INGETEAM Honduras, S.A. de C.V.
- INGETEAM Bulgaria, E.A.D.
- INGETEAM Perú, S.A.C
- Elprom Service, s.r.o.

### **102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema**

En el presente informe se han aplicado los cuatro principios para definir sus contenidos:

#### ■ **Inclusión de los grupos de interés**

La definición de los grupos de interés y la manera de tener en cuenta sus planteamientos e impactos ha quedado relacionada en los puntos 102-40 al 102-44 de este capítulo.

#### ■ **Sostenibilidad**

Todo el documento pretende presentar el desempeño de la organización en los temas que tienen cualquier tipo de efecto en la sostenibilidad de la actividad en los entornos en los que actuamos.

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.

#### ■ **Materialidad**

Ingeteam está presente en una gran variedad de entornos industriales, y los temas materiales que tratamos son igualmente variados. Los que presentamos en el informe son aquellos que consideramos más relevantes en el efecto que tienen en la sostenibilidad. Concretamente, se han 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”.

#### ■ **Exhaustividad**

El nivel de exhaustividad que tiene la información que presentamos es el que ha sido considerado adecuado por el grupo de trabajo de sostenibilidad. Dicho nivel es el esperado por los miembros de la Dirección Corporativa y por el máximo órgano de gobierno.

La aplicación de los cuatro principios se refiere a los siguientes parámetros:

- La lista de los temas materiales tratados en el informe.
- La cobertura, que en nuestro caso es mundial, dada la extensión de nuestras implantaciones y de las actuaciones comerciales e industriales que realizamos.
- El tiempo. La recopilación de la información la realizamos en el año en curso del informe.

Además, la mayor parte de la información contenida en este informe ha sido auditada para la elaboración del Estado de Información no financiera.

### **102-47 Lista de los temas materiales**

La lista de los temas materiales tiene relación directa con los indicadores seleccionados.

### **102-48 Reexpresión de la información**

Algunos apartados del presente informe están tomados del informe del año pasado, ya que no ha habido variaciones en los mismos.

### **102-49 Cambios en la elaboración de informes**

Con el objetivo de trabajar en la exactitud de los datos este año se ha simplificado la obtención de los mismos, pero el informe continúa realizándose bajo criterios de elaboración en base al conjunto consolidado GRI STANDARS 2016.

### 102-50 Periodo objeto del informe

El periodo objeto del informe se circunscribe al año al que se refiere el ejercicio económico (2019).

### 102-51 Fecha del último informe

El último informe fue publicado en junio de 2019 y estaba referido al ejercicio económico del 2018.

### 102-52 Ciclo de elaboración del informe

El ciclo de elaboración del informe es anual.

### 102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe

El punto de contacto para preguntas sobre el informe es el departamento de Marketing Corporativo de Ingeteam, que es quien coordina su elaboración.

### 102-54 Declaración de elaboración del informe

Este informe se ha elaborado de conformidad con los estándares GRI: opción Esencial.

### 102-55 Índice de contenidos GRI

Dicho índice se encuentra al inicio del documento.

### 102-56 Verificación externa

El Informe de sostenibilidad no ha sido sometido a verificación externa. En cambio, muchos de los datos que en éste se encuentran pertenecen al documento “Estado de información no financiera”. El mencionado estado de información no financiera forma parte del Informe de gestión consolidado del ejercicio 2019 de Ingeteam S.A. y se ha elaborado para dar cumplimiento a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.



# 04

## GRI 201

### Economía



Un año más, la evolución económica de Ingeteam ha evidenciado el correcto posicionamiento de su actividad industrial con el desarrollo de las energías renovables. Es una tendencia mundial e imparable.

Esta circunstancia favorece la implantación de Ingeteam en múltiples entornos geográficos y sociales que resultan claramente beneficiados por dicha implantación, tanto por la puesta en valor del factor humano local, como por los beneficios económicos que nuestra actividad reporta a las comunidades donde estamos implantados. Todo ello realizado de manera limpia, de leal competencia y apartados de cualquier posible práctica corrupta.

## Desempeño económico

### 201-1 Valor económico directo generado y distribuido

En 2019 los datos sobre el valor económico son los siguientes:

- VE Generado: 692.001.181€
- VE Distribuido: 668.854.225€
- VE Retenido: 23.146.956€

### 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático



El cambio climático está teniendo un efecto directo en la concepción de la utilización de fuentes de energía renovable.

Hace ya algún tiempo los acuerdos de Kyoto, y más recientemente los de París y Marrakech, y el establecimiento por parte de la UE del "Green Deal" han conseguido compromisos vinculantes por parte de la mayoría de los países industrializados para aumentar el porcentaje de los activos de generación de energía renovable. Esta circunstancia supone una ventaja para el desarrollo de la actividad de

Ingeteam, fuertemente basada en el diseño y fabricación de sistemas aplicados a la generación de energía.

### 201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación



En el grupo Ingeteam no se realizan aportaciones a planes de pensiones específicas para los empleados. Esta cobertura se realiza mediante la aportación oficial a la Seguridad Social, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento y en cada país.

### 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno



En el ejercicio 2019 el grupo Ingeteam ha recibido la cantidad de 3.175.864 € en concepto de ayudas a programas de investigación promovidos por diferentes instituciones.

## Presencia en el mercado

### 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local



Los salarios en el grupo Ingeteam quedan definidos en función de la formación, experiencia y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora. 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 nues-

tro personal en las oportunidades de progreso profesional, como en la definición de políticas retributivas.

En 2019, 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, ponderando el resultado entre el total de empleados. En la retribución se incluyen conceptos salariales exclusivamente como salario base, pluses, antigüedad, retribuciones variables, etc.

#### ■ Brecha salarial en Ingeteam España:

Ingeteam confirma la equidad salarial hombre - mujer en todos sus centros en España, la cual viene salvaguardada por aquellas tablas salariales definidas en los Convenios Colectivos Provinciales y de Empresa de aplicación.

En materia de retribución, en España, se refleja una retribución media anual superior en el colectivo masculino frente al femenino del 10% aprox., fundamentándose principalmente por aquellas diferencias con motivo del factor salarial "antigüedad", el cual es de aplicación sobre el salario base en función de los quinquenios acumulados. Es el colectivo masculino el que acumula mayores antigüedades en la compañía por la más reciente incorporación de la mujer, a excepción de aquellos puestos con carácter "administrativo".

En España, todos los centros que están afectados por la normativa nacional en materia de Planes de Igualdad cumplen con la normativa que vela y promueve la convergencia salarial entre mujeres y hombres.

#### ■ Estudio de brecha salarial en Ingeteam Europa (incluyendo España):

Salvo en la categoría de Dirección, se observan resultados muy similares en el estudio global de Europa en comparación a España, ya que aquellas causas que motivan las diferencias en el territorio español, son muy

similares a aquellas que motivan las diferencias en el resto de Europa, y donde en cualquier caso Convenios Colectivos y Reglamentos Nacionales salvaguardan y vigilan la igualdad de retribución, ante funciones y desempeños iguales entre mujeres y hombres.

En el caso específico de la categoría de la Dirección, la razón del retroceso con respecto a aquella situación en España, se debe a determinados aspectos, entre ellos: el nº de mujeres en dichos cargos son menores, el nº de años en la organización con respecto al de sus compañeros es menor en medias totales, y lo más significativo es que la diversidad en el alcance de la responsabilidad de los cargos directivos es muy diverso, lo que determina que en muchos casos, no se trate de funciones claramente comparables.

#### ■ Estudio de brecha salarial en Ingeteam en el resto del mundo:

Teniendo en cuenta la dimensión del centro de trabajo/sede país (empleados y diversidad de hombres y mujeres), hemos puesto el foco en las filiales: USA y México.

- USA: en términos generales, en términos de medias, no existe una brecha salarial significativa, si bien es cierto que en la categoría de mandos intermedios, debido a la diversidad de posiciones en la planta productiva de USA, con rango diferenciado y condiciones diferenciadas (jefes, coordinadores, supervisores, ...), pero ubicadas en una misma categoría (mandos intermedios), determina que se manifieste una diferencia que de haberse aplicado un filtro de mayor profundidad en cuanto a similitud de responsabilidades, no se manifestaría dicha brecha.
- México: la mayor temporalidad en el colectivo femenino, que determina condiciones diferentes de entrada, y la más reciente incorporación de la mujer en las actividades administrativas/productivas de la planta de Ingeteam en México con efectos antigüedad menores, son la razón para la diferencia observada en la categoría

“administrativa”, donde además también se observa una diversidad de funciones con alcance o responsabilidad dispar que determina amplias bandas salariales. El principal factor de la brecha salarial total promedio, lo encontramos en que Ingeteam México es mayoritariamente masculina, lo cual determina que en los totales se abra incluso más la brecha observada por categorías.

Como conclusión, podemos determinar que es en México donde se aprecian mayores diferencias en brecha salarial entre mujeres y hombres, si bien es cierto que las razones como se ha descrito, y más allá de un desarrollo normativo en materia salarial diferente a aquel desarrollado en Europa en materia de igualdad, se aprecian diferencias notables entre las tipologías de contrato, antigüedad o años de experiencia entre los colectivos masculinos y femeninos, que en este análisis particular identifica una oportunidad de mejora en materia de igualdad.

### 202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local



Más del 90% 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.

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

### 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados

Ingeteam no tiene entre sus actividades el desarrollo de infraestructuras de ningún tipo.

### 203-2 Impactos económicos indirectos significativos



El impacto económico de Ingeteam en las comunidades locales se refleja en estos 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 2019 el pago de impuestos por parte de Ingeteam ha ascendido a 88.973.491 €.

## Prácticas de adquisición

### 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales



El porcentaje de aprovisionamiento local en 2019 ha sido de 44%.

## Anticorrupción

### 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción



Al igual que en el año anterior, en 2019 no se han producido operaciones relacionadas con casos de corrupción. En cualquier caso, este tipo de casuística está identificado en nuestro Código de Conducta y las posibles situaciones vigiladas por el Comité de Compliance.

### 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción



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

### 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas

En 2019 no se han producido casos de corrupción relacionados con las actividades del Grupo Ingeteam.

## Competencia desleal

### 206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia

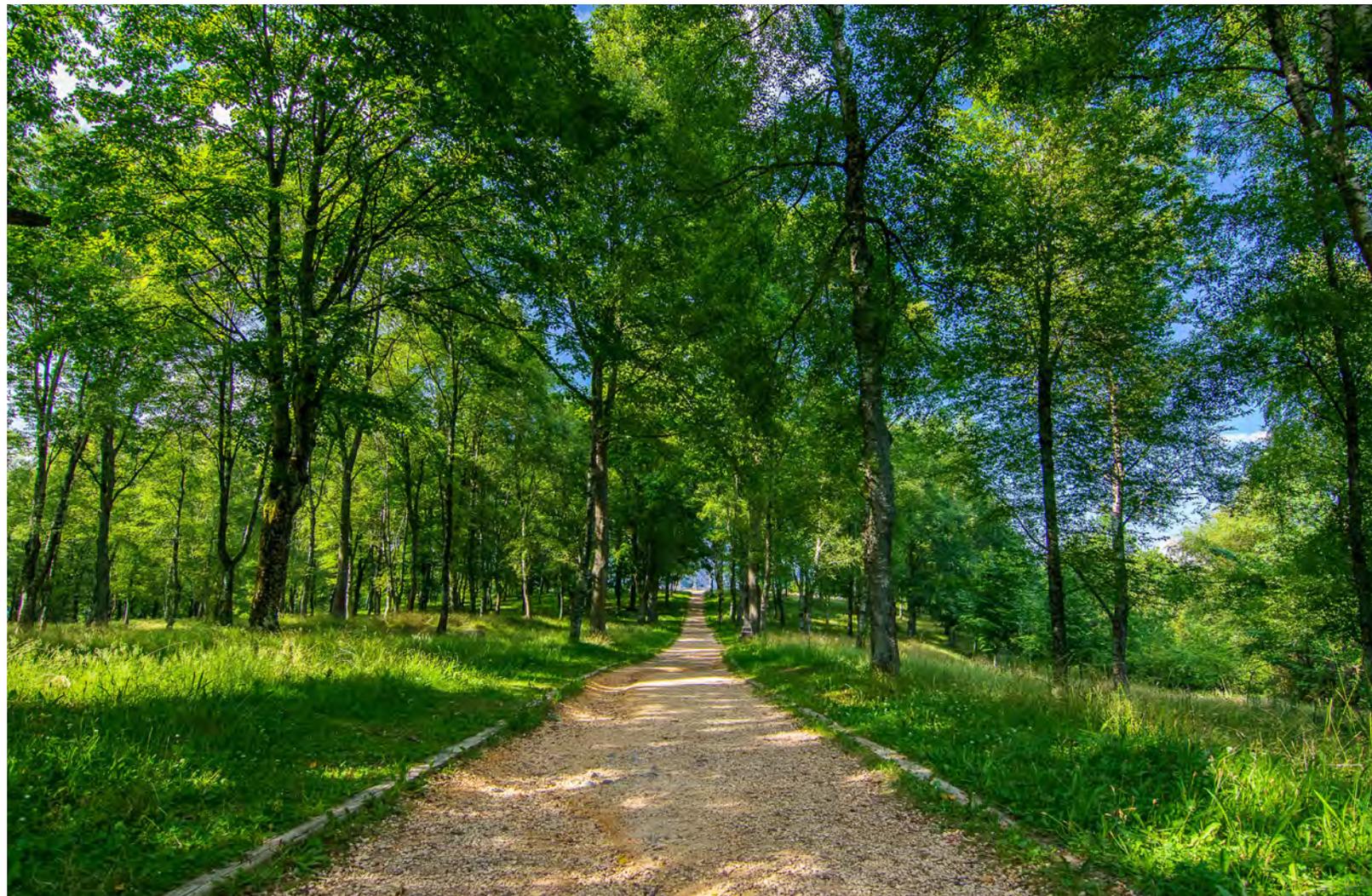


En 2019 no se han producido casos de acciones judiciales referidas a competencia desleal, ni a prácticas monopólicas relacionadas con las actividades del Grupo Ingeteam.

# 05

## GRI 300

### Medio ambiente



Los países sobre los que se reporta esta información son: España (con todos sus centros de trabajo incluidos), México, Chile, Rumanía, Reino Unido, Estados Unidos, Francia, Italia, República Checa, Brasil, e India. Otros centros de trabajo del Grupo no tienen una plantilla de personal significativa que podría tener una repercusión ambiental.

Los centros de producción del Grupo Ingeteam localizados en España y Estados Unidos disponen de un sistema de gestión ambiental de acuerdo con la norma UNE-EN ISO 14001. La auditoría en el Sistema de Gestión Ambiental conlleva la comprobación de que se encuentran todos los componentes necesarios para tener un sistema activo y que funcione correctamente.

Además, 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.

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. En 2019 no ha habido multas o sanciones derivadas del incumplimiento de normativa medioambiental.

Debido a la naturaleza del negocio del Grupo Ingeteam, en la producción de sus equipos no se realizan emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO), óxido de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire.

Los productos que fabrica Ingeteam permiten reducir en 13 toneladas las emisiones de CO<sub>2</sub> a la atmósfera.

Es de destacar que varias empresas del Grupo han realizado mejoras en distintas áreas relacionadas con el medio ambiente como:

- En IPT Paneles se ha realizado el cambio de luminarias a LED en la nave 1 y en Indar Electric en el pabellón de Wind Energy. En Estados Unidos están valorando la mejor manera de realizar esta conversión.
- En IPT Service se han realizado campañas de concienciación y reutilización de productos antes de convertirse en residuos.
- En México se han realizado campañas para fomentar la reutilización de hojas en doble cara.
- En las oficinas se han ampliado los contenedores de papel para reciclar.
- En España se han eliminado los vasos de plástico de las máquinas de café, para sustituirlos por cartón reciclado. Además de ha realizado una campaña para que el personal utilice recipientes de cristal con este fin.
- En España, para evitar el uso de botellas de plástico en los puestos de trabajo, se ha regalado una botella de cristal a los empleados.
- Conducción: charlas de conducción eficiente.
- Renovación del convenio para disponer de una máquina Environbank para la gestión de reciclaje de cápsulas de café en Albacete.
- Campaña de reciclaje de botellas de plástico durante el maratón de Albacete.
- Uso de vehículos eléctricos para desplazamientos de empresa.
- Algunos edificios disponen de placas solares fotovoltaicas.
- Cambio de coches para la directiva fomentando la utilización de vehículos híbridos (eléctrico-gasolina).

## Materiales

### GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen



Debido al aumento de producción de los equipos desarrollados por el Grupo, la cantidad de materiales utilizados durante el año 2019 ha incrementado en todos los indicadores con excepción de los productos químicos que ha descendido a la mitad.

Los equipos eléctrico-electrónicos han aumentado considerablemente ya que se han contabilizado los controladores lógicos programables que van en los equipos fabricados por Ingeteam.

Standars		2019
301-1.a	Papel consumido	31.050 kg
301-1.b	Cartón consumido	96.697 kg
301-1.c	Madera consumida	688.040 kg
301-1.d	Productos químicos consumidos	577.903 kg
301-1.e	Metal consumido	29.017.218 kg
301-1.f	Plástico consumido	52.039 kg
301-1.g	Cable consumido	577.930 kg
301-1.h	Equipos E/E y de TIC consumidos	967.066 kg

### GRI 301-2 Insumos reciclados utilizados



El 62% del papel consumido en todo el Grupo proviene de reciclaje, y en cuanto a cartón la cifra es del 37%.

Para la obtención de estas cifras se han tenido en cuenta las características del papel mostradas en el embalaje (o en la factura, catálogo o web). En el caso de que indique que es ECOLÓGICO,

FSC, reciclado o similares se ha reportado como 100% proveniente del reciclaje. En el caso del cartón se considera ecológico el que dispone de distintivo ECO efficient, FSC, etc.

Standars		
301-2.a	Papel comprado valorizado (que viene de reciclaje)	62 %
301-2.b	Cartón comprado valorizado (que viene de reciclaje)	37 %

### 301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado

Los productos que se reutilizan principalmente son: pallets, cajas, bidones y GRPs.

## Energía

### GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización



Es de destacar que la electricidad consumida por todas las organizaciones localizadas en España (Bizkaia, Navarra, Gipuzkoa y Albacete) es de origen 100% renovable y es respetuosa con el medio ambiente, debido a un acuerdo realizado con la compañía suministradora de energía eléctrica Iberdrola.

Standars		2019
302-1.a	Consumo de energía eléctrica	19.047.164 kWh
302-1.b	Consumo de Gas natural para calefacción	1.578.293,89 kWh
302-1.c	Consumo de gasoil en litros para calentamiento de espacios, maquinaria...	141.651.207 L

### 302-2 Consumo energético fuera de la organización



Standars		
302-2.a	Consumo energético proveniente de la movilidad de vehículos para la empresa (excepto in-itinere)	32.745.089 Km
302-2.b	Consumo energético provenientes de la movilidad con vehículo particular (in-itinere)	11.120.967 Km

### 302-4 Reducción del consumo energético



Durante este año varias empresas han implementado mejoras detectadas en las auditorías de eficiencia energética continuando con los cambios de luminarias a LED, charlas de conducción eficiente, Cambio de coches para la directiva fomentando la utilización de vehículos híbridos (eléctrico-gasoil), etc.

### GRI 303 Agua



Es de destacar que este año se han reciclado y reutilizado 8.588.000 litros de agua en las fábricas de Indar en Beasain (Gipuzkoa). En la filial de Brasil también se han reutilizado 5.000 litros durante las pruebas que se han realizado de los convertidores de potencia en los bancos de prueba.

Standars		2019
303-1	Consumo de agua	36.391.034 m <sup>3</sup>
303-2	Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua	Sólo se capta agua de la red pública de abastecimiento
303-3	Agua reciclada y reutilizada	8.593.000 L

### GRI 304 Biodiversidad



Los indicadores del capítulo 304 referidos a impactos sobre la biodiversidad se pueden resumir indicando que 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. 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.

### GRI 305 Emisiones



Standars	2019
305-1.a Emisiones CO <sub>2</sub> provenientes de combustibles fósiles (excepto 305-1b y 305-1c)	3.439,36 T
305-1.b Emisiones de CO <sub>2</sub> provenientes de la movilidad de vehículos para empresa (excepto in-itinere)	1.036,17 T
305-1.c Emisiones de CO <sub>2</sub> en Toneladas, provenientes de la movilidad con vehículo particular (in-itinere)	1.843,64 T
305-2 Emisiones de CO <sub>2</sub> provenientes del consumo eléctrico (por la generación de la electricidad comprada)	8.381,55 T
305-4 Emisiones CO <sub>2</sub>	14.939,88 T
305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO), en toneladas de CFC-11 equivalente	0 T

El inventario de cálculo de emisiones de alcance 1,2 y 3 es el siguiente:

- Emisiones directas (alcance 1) que incluye las emisiones y absorciones que proceden de fuentes que posee o controla el Grupo es 353.459.882,9\* kg CO<sub>2</sub>eq.

\*Factores de emisión utilizado: MAPAMA (Abril 2019 – Versión 12) y DEFRA - 2019

- Emisiones indirectas por energía (alcance 2) que incluye las emisiones asociadas a formas de energía secundaria como el vapor o la electri-

cidad, siempre y cuando hayan sido generadas fuera de los límites de Ingeteam es 7.809.337,24\* kg CO<sub>2</sub>eq.

\*Factores de emisión utilizado: MAPAMA (Abril 2019 – Versión 12).

- Otras emisiones indirectas (alcance 3): emisiones indirectas no asociadas al consumo de energía por parte de la organización. En Ingeteam no es posible calcular las emisiones relacionadas con el transporte de vehículos ya que no somos capaces de saber con qué combustible han sido realizados los kilómetros.

### GRI 306 Efluentes y residuos



Durante este año ha habido cambios de localización entre algunas unidades de negocio del Grupo ubicadas en el parque tecnológico de Zamudio (Bizkaia). Esta situación se ha aprovechado para llevar a cabo tareas de limpieza en la UN IPT Electronics y se ha retirado material obsoleto.

En la cantidad aportada de residuos peligrosos vemos necesario aclarar que en la mayoría de las oficinas del Grupo Ingeteam existe un contenedor para que los empleados depositen pilas, en muchas ocasiones traídas de sus hogares, que después trasladamos a zonas de Punto limpio. También debido a la naturaleza de los servicios que presta Ingeteam en energía eólica, hay ocasiones en las que debemos deshacernos nosotros de este tipo de residuos, por lo que los hemos contabilizado, a pesar de no ser los propietarios de los mismos.

Standars		
306-1	Vertidos de agua	2.690.300 L
306-2.a.1	Residuos peligrosos (pilas, baterías, tóners, trapos, etc.)	967.066 kg
306-2.a.2	Residuos eléctrico-electrónicos-informáticos	37.257 kg
306-2.b.1+2	Residuos de papel + cartón	192.090 kg
306-2.b.3	Residuos de plástico	59.355 kg
306-2.b.4	Residuos de madera	977.208 kg
306-2.b.5+6	Residuos de metales + cables	2.842.419 kg
306-3	Derrames significativos	290 L

### 306-4 Transporte de residuos peligrosos



El transporte de residuos en las empresas que componen el grupo Ingeteam se realiza mediante gestores autorizados.

### 306-5 Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías



No se han detectado vertidos de estas características.

## Cumplimiento ambiental

### 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental

Ninguna empresa del Grupo ha tenido multas monetarias, ni sanciones no monetarias, por cuestiones ambientales.

## Evaluación ambiental de 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. 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.

En la actualidad en los procesos de selección, homologación, evaluación y auditoría de proveedores relevantes para el negocio, se consideran criterios de cuestiones medioambientales.

Standars		
308-1	Nuevos proveedores en cuya selección se han incluido criterios ambientales	23,64 %
308-2	No conformidades ambientales en la cadena de suministro y medidas tomadas	179

# 06

## GRI 400

### Desempeño social



Este capítulo describe las relaciones entre el Grupo Ingeteam y las personas con las que interactúa en la empresa y en las comunidades en las que realiza sus operaciones.

El modelo de gestión de personas del Grupo Ingeteam nos permite atraer, desarrollar y promover el talento necesario, de acuerdo al proyecto empresarial definido y concretado en el actual Plan Estratégico. De este modo atraemos e incorporamos a los mejores profesionales, a partir de una marca atractiva, fiable y transparente, de acuerdo con los valores del Grupo. Así, contamos una organización ágil y eficiente, con equipos preparados para la gestión del cambio.

Prueba de ello es que en 2019 hemos vuelto a traspasar el umbral de 4.000 empleados en todo el mundo, con una creación neta de empleo de 250 personas.

Por otro lado, la implantación del Grupo Ingeteam es internacional y cumple diligentemente la legislación laboral y social vigente en todos aquellos países donde se encuentran las diferentes sedes o centros de trabajo.

Además, siendo consciente de la actual diversidad existente en el Grupo, vela por la gestión adecuada de la misma que evitando discriminaciones por dicho motivo a través del Código de Conducta del Grupo Ingeteam, o bien a través de protocolos específicos desarrollados en 8 centros de trabajo. Fruto igualmente de esta gestión, más del 90% 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 el centro de trabajo.

Por último, el hecho de que estemos adscritos a los 10 principios del Pacto Mundial, asegura que, en nuestra actividad promovemos la aplicación del respeto a los derechos humanos, tanto entre los trabajadores, como en relación con la cadena de proveedores, y en general en las comunidades donde desarrollamos nuestra actividad.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que mejor se pueden relacionar con nuestra actividad en este apartado son:



### GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal



Durante el año 2019 se ha producido una creación neta de empleo de 196 puestos de trabajo, lo que supone un crecimiento de la plantilla total del Grupo Ingeteam en un 5% con respecto a la plantilla media 2018. Si bien es cierto que la tasa de generación de empleo neto 2019 es inferior a aquella del 2018, el cual cerró con 291 empleos netos generados, este nuevo incremento del 2019, pone de manifiesto un incremento sostenido en la generación del empleo total en el Grupo Ingeteam con un total de 487 nuevos empleos en el periodo 2018-2019.

#### Standars

401-1 (a)	Tiempo medio trabajado en la empresa	8 Años
401-1 (b)	Creación neta de empleo en el año	196 empleados
401-1 (c)	Edad media de la plantilla	38 Años
401-1 (e)	Trabajadores con reducción de jornada	4,71 %
401-1 (f)	Empleados con flexibilidad de horario	41,87 %

### GRI 401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales



En nuestra organización generalmente no existen beneficios para los empleados a jornada completa que no se den a los empleados a tiempo parcial o temporales, a excepción de USA y México donde la legislación vigente contempla tratamientos diferenciados en determinados conceptos (vacaciones, seguros, etc...).

Con estas excepciones en el resto de centros de trabajo del Grupo todos los trabajadores disfrutan de los mismos derechos, e igualdad de trato y

oportunidades en las relaciones laborales, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Algunos de los beneficios que se ofrecen son los siguientes:

- Seguros de accidente con coberturas muy superiores a las requeridas legalmente.
- Primas de asistencia sanitaria privada con importantes descuentos.
- Reducciones de jornada por cuidado familiar.
- Excedencias.
- Reconocimiento médicos periódicos.

### GRI 401-3 Permiso parental



Promovemos e implementamos medidas destinadas a facilitar la conciliación laboral y personal, como son las siguientes:

- Concesión de reducciones de jornada en el marco de los estándares legales. El 4,7% de la plantilla disfruta de jornada reducida, lo que supone un total de 193 personas. Con respecto al 2018 se ha producido un incremento del 0,5% del colectivo que disfruta de esta medida.
- Horario flexible para el desarrollo de la jornada laboral. El 41,87% de la plantilla ha disfrutado de horario flexible a lo largo del año, lo que supone un total de 1.716 empleados. Con respecto al 2018 se ha producido un incremento del 2,9 % del colectivo que disfruta de esta medida.
- Permisos de maternidad/paternidad. El 99,5% del personal con derecho al disfrute de este permiso lo ha ejercido en su integridad a lo largo del 2019, lo que supone un colectivo de 192 personas, las cuales, tras el disfrute de dicho permiso, se reincorporan con total normalidad a su puesto de trabajo. Con respecto a este punto, se

ha incrementado respecto al año 2018, en un 0,5% el colectivo con derecho al disfrute de este permiso y que lo ha ejercido de forma íntegra como tal.

- o Facilidades para alcanzar acuerdos personales en cuanto a horarios particularizados a las necesidades del trabajador.

Licencias retribuidas ampliadas respecto a las definidas en Reglamentos o Convenios Colectivos de aplicación en España.

Facilidades para la solicitud de excedencias voluntarias por guarda legal de menores/mayores.

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

Standars		
401-3 (a)	Personas empleadas que en el año han tenido derecho al permiso de maternidad o paternidad	192,62
401-3 (b)	Personas empleadas que en el año han disfrutado del permiso de maternidad o paternidad	192,62

## Relaciones trabajador - empresa

### 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales



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.

## Salud y seguridad en el trabajo

### GRI 403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad



En un alto grado de porcentaje, la plantilla de Ingeteam está representada por Comités de Seguridad y Salud formados por dirección y empleados, constituidos para asesorar y consultar sobre los asuntos de Seguridad y Salud laboral.

Con la conformación de estos Comités, se garantiza la participación colegiada en el control y seguimiento de las acciones dirigidas a promover la mejora de la Seguridad y la Salud en el trabajo.

Existencia de Comité de Seguridad y Salud formales en la empresa / UP: 74 % de la plantilla del Grupo Ingeteam tiene representación en Comité de Seguridad y Salud (nacional e internacional).

Uno de los objetivos estratégicos del Grupo Ingeteam es “cero daños a la salud” ya que nuestro activo principal son las personas. Para ello nos proponemos disponer de entornos de trabajo seguros y adquirir un compromiso preventivo basado en el trabajo en equipo, en la formación y el aprendizaje continuo y en el liderazgo positivo de las personas. “Todos cuidamos de todos”.

A finales de este año se ha lanzado la nueva campaña de prevención de Riesgos Laborales “LET’S GO SAFETY – LET’S BE HEALTHY” en todas las sociedades que componen el Grupo Ingeteam. La compañía está trabajando en implantar una cultura preventiva cada vez más profunda y más interiorizada por toda la plantilla. Una cultura gracias a la cual se consiga una mayor consciencia de los riesgos, un aumento

de su prevención, el cuidado mutuo entre compañeros y el trabajo en equipo.

Como inicio de la campaña, la dirección del Grupo acudió a una jornada impartida por expertos en materia de Prevención de Riesgos Laborales, tras la que firmaron la carta asumiendo los siguientes compromisos en cuanto a seguridad y salud laboral:

- Liderar esfuerzos para hacer de nuestra organización un mejor lugar para trabajar.
- Dar ejemplo y a mostrar de forma visible nuestro compromiso con la seguridad.
- Seguir aprendiendo y mejorando en pro de la excelencia en materia de Seguridad y Salud.

Además, las personas que trabajan en Ingeteam han recibido diferentes impactos de la campaña a través del uso de cartelería en los edificios, correo electrónico, etc. y se han realizado fotografías en todos los centros de trabajos del personal posando con la imagen de la campaña.

En el Grupo Ingeteam lo principios y prioridades son:

- Creemos en que todos los accidentes pueden y deben ser prevenidos, y que éste es un desafío que no puede realizarse sin el compromiso, el apoyo activo y la contribución de todos los agentes implicados en el proceso de trabajo.
- La gestión de la Seguridad y Salud debe ser dinámica, participativa y eficiente. Debemos invertir en las personas, motivando a todo el personal a través de la participación y la comunicación de propuestas de mejora, accidentes y de actos y condiciones inseguras.
- Promover las iniciativas y las nuevas ideas en Seguridad y Salud, es decir, fomentar la participación para crear un cultura común y compartida de Seguridad y Salud.

- Salud y Bienestar: Mejorar la salud y el bienestar en el trabajo es una inversión en el activo más importante de cualquier empresa u organización: sus trabajadores.
- Eliminamos los peligros y reducimos los riesgos al mínimo posible y seguimos nuestros procesos, normas y procedimientos. Las reglas de Seguridad y Salud están basadas en nuestra experiencia y requisitos legales. Su cumplimiento es responsabilidad de todo el mundo. Las seguimos y rechazamos prácticas inseguras.
- Asumimos el cumplimiento de los requisitos legales como una cuestión de mínimos y buscamos la excelencia en Seguridad y Salud, impulsando la mejora continua en las condiciones de trabajo y en la gestión de la Seguridad y Salud
- Cuidamos de los demás y trabajamos como un equipo: siempre cuidamos unos de otros y trabajaremos para conseguir el mismo objetivo: volver a casa sanos y salvos. Conocemos nuestras propias responsabilidades en el equipo y escuchamos las preocupaciones de los demás. El silencio equivale al consentimiento, por lo que siempre cuestionamos de manera constructiva los comportamientos y decisiones que no sean seguros.
- La seguridad está directamente relacionada con el aprendizaje. Si una organización no es una organización de aprendizaje, no es una organización segura. Las organizaciones necesitan aprender de los empleados, aprender de todo tipo de “desviaciones”.
- Pensamos antes de actuar. Evaluamos y controlamos los riesgos. Pensamos antes de actuar, estudiamos la situación y lo que nos rodea. Evaluamos y entendemos los riesgos, implantamos y seguimos los controles. Si nos parece poco seguro, lo más probable es que efectivamente, no sea seguro.

### GRI 403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional



Hemos mejorado el dato objetivo total de accidentes con baja en un 36%. La mejora en el caso de los hombres es de un 42% siendo ligeramente positivo. En el caso de las mujeres el dato empeora y aumenta su accidentalidad en un 45%. No se achaca a ninguna cuestión destacable el aumento de la accidentalidad de las mujeres.

Número de accidentes de trabajo por sexo	2019
Total	98
Hombres	82
Mujeres	16

La reducción de un 39% del TFA, da respuesta a las diversas acciones de mejora establecidas, así como al claro e inequívoco compromiso de la dirección en la mejora de los ratios de accidentalidad.

TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES (TFA) POR SEXO: (Número de accidentes con baja / Número total de horas de trabajo programadas) * 1000000:	2019
TFA Total	15,57
TFA Hombres	13,48
TFA Mujeres	13,71

\*En los accidentes con baja, no se incluyen los accidentes in-itinere. No se tienen en cuenta tampoco las recaídas, se contabilizan como un solo accidente.

Teniendo en cuenta que el TFA total disminuye en un 39%, el TGA total no disminuye proporcionalmente, bajando el total en un 26%, arrojando

una mala derivada, y es que los accidentes son menos, pero en algunos casos más graves y por lo tanto con más días de baja.

TASA DE GRAVEDAD DE ACCIDENTES (TGA) POR SEXO: (Número total de jornadas perdidas por accidente con baja / Número total de horas de trabajo programadas) * 1000:	2019
TGA Total	0,31
TGA Hombres	0,34
TGA Mujeres	0,14

### GRI 403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad



Aumenta un 28% las enfermedades profesionales refiriéndose principalmente a problemática de origen musculoesquelético.

Enfermedades profesionales * (EP) por sexo	2018	2019
Número enfermedades profesionales	13	17
EP Hombres	94,40 %	88 %
EP Mujeres	5,60 %	12 %

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

### GRI 403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos



Se celebran las reuniones mínimas establecidas según el marco legal correspondiente (nacional e internacional), además de reuniones extraordinarias convocadas, con el

objetivo contar con la visión y colaboración de los representantes de los trabajadores, buscando la mejora continua en Seguridad y Salud. Con objeto de constatar los acuerdos formales a los que se llegan en dichas reuniones, se emiten documentos escritos y firmados por ambas partes (representantes de los trabajadores y empresa) por los que se declaran la intención mutua de respetar el contenido de los documentos.

<b>ACUERDOS FORMALES* EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL A LOS QUE SE HA LLEGADO EN LOS COMITÉS DE EMPRESA O EN LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD ESPECÍFICOS.</b>	<b>2019</b>
Número de acuerdos formales alcanzados	21
Número de reuniones celebradas	75

\*Acuerdo Formal: documento escrito y firmado (acta o similar) por ambas partes

## Formación y enseñanza

### 404-1 Media de horas de formación al año por empleado



En el 2019, a través de los diferentes Planes de Formación anuales desarrollados en cada sede o centro de trabajo, se han realizado más de 161.900 horas en formación en todo el Grupo Ingeteam, lo que supone una media de más de 39 horas por persona. Con respecto al año 2018, si bien el número de horas totales invertidas en formación se ha incrementado en más de 7.000 horas anuales, el promedio por persona/año, se ha reducido.

<b>Standars</b>		
404-1	Formación	39 h/persona
404-2	Gasto de formación al año	484 €/persona

Estos planes anuales de formación han estado orientados al desarrollo de competencias técnicas, en innovación y vigilancia tecnológica e I+D, desarrollo de nuevos productos, acciones formativas para el desarrollo de los Valores y Código de Conducta de Ingeteam, así como en competencias humanas, especialmente las relacionadas con la gestión de personas.

En el Grupo Ingeteam estamos convencidos de que si invertimos en una formación adecuada no sólo incrementamos las oportunidades de desarrollo profesional, sino que favorecemos que nuestros empleados y empleadas consideren a Ingeteam como una opción de futuro, siendo un elemento clave de cara a la retención del talento y de su compromiso con la organización.

Como resultante de los planes anuales de formación, además de 14 procedimientos/programas específicos en favor de Desarrollo Profesional y Liderazgo, durante 2019 el gasto en formación en el Grupo ha ascendido a casi 2 millones de euros (1.984k€) con una inversión promedio anual por empleado de 484€, lo que supone un 6% de incremento con respecto a las cifras del pasado 2018 (457€/persona), y a pesar de una reducción de 1h media por trabajador como hemos visto en el punto anterior.

La distribución de dicha formación por categorías profesionales en el conjunto del Grupo Ingeteam durante el 2019 es la siguiente:

	<b>Horas formación Técnicos Operarios</b>	<b>Horas Formación Técnicos Ingenieros</b>	<b>Horas Formación Administrativos</b>	<b>Horas Formación Mandos intermedios</b>	<b>Horas Formación Dirección</b>
Ingeteam España	46.898	23.238	5.858	16.321	1.804
Total Grupo Ingeteam (*)	96.639	29.409	9.962	21.375	4.576

\*) El alcance es completo a todas las UPs del Grupo Ingeteam, incluyendo las filiales.

#### 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición



El Grupo Ingeteam cuenta con procedimientos y herramientas de Evaluación del Desempeño con enfoque al Desarrollo. A través de estos procedimientos y herramientas, destacando la “Charla de Desarrollo”, de forma periódica la persona empleada recibe “feedback” de su responsable sobre la evaluación de su desempeño, así como inputs muy destacables sobre fortalezas y oportunidades de mejora en materia de Competencias Técnicas, Humanas y de Negocio, que redundarán en planes de desarrollo individuales.

Esta “praxis”, no sólo redundará en el desarrollo profesional del empleado, sino en su motivación y compromiso, así como en la generación y promoción de aquellos perfiles profesionales, que pueda requerir la organización en el futuro.

Además, se conceden en la mayoría de los centros, “excedencias por formación”, en muchos casos con reserva de su anterior o similar puesto de trabajo, siempre y cuando el motivo de la misma sea la realización de estudios de formación profesional o reciclaje.

También, disponemos de programas de gestión del final de las carreras profesionales por jubilación o despido, que incluyen la planificación previa a la jubilación para quienes tengan previsto jubilarse, respaldados por profesionales que intentarán facilitar la transición del trabajo a la jubilación.

#### 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional



El Grupo Ingeteam cuenta con procedimientos y herramientas de Evaluación del Desempeño con enfoque al Desarrollo que afecta a una plantilla del 38% (1.571 personas).

Con ello se contribuye al desarrollo personal y profesional de nuestros empleados, con una gestión de las aptitudes y el desarrollo del capital humano en continuo crecimiento.

## Diversidad e igualdad de oportunidades

#### 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados



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 la actualidad existe un gap entre hombres y mujeres en las carreras STEAM (Science, Technology, Engineering, Arts and Maths). Desde Ingeteam apoyamos el fomento de la vocación tecnológica entre el género femenino con el proyecto Inspira, desarrollando acciones para concienciar a la sociedad y dinamizar a los niños y niñas, especialmente a las chicas, para promover su empoderamiento y la superación de las dificultades que se encuentran para elegir la formación y la profesión que quieran.

##### Standars

405-1 (a)	Mujeres en plantilla	17 %
405-1 (b)	Hombres en plantilla	83 %
405-1 (c)	Mujeres con contrato indefinido en plantilla	78,43 %
405-1 (d)	Hombres con contrato indefinido en plantilla	73,03%

En cuanto a los grupos de edad realizamos el siguiente desglose por áreas geográficas, donde se encuentran los principales emplazamientos:

Tramo edad	Total	España	Brasil	R. Checa	Francia	EEUU	Mexico	India	Chile
< 30 años	793 (21%)	288 (11%)	29 (29%)	21 (18%)	26 (38%)	37 (22%)	309 (55%)	52 (72%)	32 (51%)
30-50 años	2.644 (69%)	2.069 (78%)	68 (68%)	85(73%)	38 (55%)	90 (55%)	246 (43%)	19 (27%)	29 (46%)
> 50 años	361 (9%)	290 (11%)	3 (3%)	12(10%)	5 (7%)	38 (23%)	11 (2%)	1 (1%)	2 (3%)

El compromiso en el Grupo Ingeteam con las personas con discapacidad es manifiesta tanto en su integración en la compañía, como a través de acuerdos de colaboración con centros especiales de empleo.

En este sentido, se realizan colaboraciones y donaciones con la Fundación Adecco, se ha tenido un enclave laboral de Lantegi Batuak en algunos de los centros de trabajo ubicados en el País Vasco y participamos en diversas campañas institucionales para la integración de las personas con discapacidad. También se trabaja 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 (País Vasco).

Igualmente indicar, que 4 centros de trabajo de Ingeteam (2 en España, 1 en USA y 1 en Sudáfrica) cuentan con protocolos definidos para la integración de colectivos con discapacidad, lo que supone un 11% del total de centros en el Grupo.

Standars		
405-1 (g)	Discapacitados directos en plantilla	0,46 %
405-1 (h)	Discapacitados equivalentes en plantilla	1,93 %
405-1 (i)	Existencia de instalaciones adaptadas para discapacitados	52 %

En España el 91% de los centros de trabajo está adaptado para personal con discapacidad, si bien a nivel global, esta cifra desciende al 52% como

consecuencia de la diversa regulación exigible en esta materia, pero en cualquier caso, con un amplio margen de mejora.

#### 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres



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 está presente en el capítulo 2: “El salario que reciben los empleados será acorde con la función desempeñada, siempre respetando los convenios laborales aplicables”.

En 2019 se ha realizado un análisis para valorar la existencia de brecha salarial en sus centros de España.

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. De este modo podemos asegurar que la equidad salarial hombre - mujer en todos sus centros en España, la cual viene salvaguardada por aquellas tablas salariales definidas en los Convenios Colectivos Provinciales y de Empresa de aplicación.

En cuanto al continente europeo, que es donde más centros de trabajo hay, los resultados son similares.

## No discriminación

### 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas



Siendo una empresa con implantación internacional y siendo consciente de la actual diversidad existente en el Grupo, Ingeteam vela por la gestión adecuada de la misma evitando discriminaciones por dicho motivo a través del Código de Conducta del Grupo Ingeteam, o bien a través de protocolos específicos desarrollados en seis centros de trabajo, lo que supone un 17% del total de centros en el Grupo Ingeteam.

Durante este año, el comité de compliance no ha detectado ningún caso de discriminación.

En el Código de Conducta se desarrolla 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 sobre esta materia:

- o 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.
- o 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 las condiciones de mérito y capacidad.
- o 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.

- o 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.

El Comité de Cumplimiento y Conducta vela por la prevención y detección de casos de discriminación por motivos de cualquier índole. Existe la vía de comunicación del Canal de Denuncias en caso de detección de algún acto discriminatorio.

## Libertad de asociación y negociación colectiva

### 407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo



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.

## Trabajo infantil

### 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil



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

Tiene una firme posición de 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.

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.
- Principios éticos de defensa de los derechos humanos y de integridad.
- Prevención de la corrupción.
- Protección de la propiedad intelectual e industrial.
- Seguridad, salud y medioambiente.

## Trabajo forzoso u obligatorio

### 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de riesgo de trabajo forzoso u obligatorio



De las evaluaciones de riesgos realizadas respecto a la prevención de riesgos penales y el modelo de compliance, en ningún momento se han 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.

## Prácticas en materia de seguridad

### 410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos

El grupo Ingeteam carece de personal de seguridad en el sentido planteado en este punto.

## Derechos de los pueblos indígenas

### 411-1 Casos de violaciones de 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.

## Evaluación de derechos humanos

### 412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos.



Ingeteam no realiza evaluación de aplicación de derechos humanos.

### 412-2 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.

Desde el año 2017 existe de 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 en España, nombramiento de Comisiones para la prevención del acoso en cada centro y formación presencial a todos los implicados. Actualmente el número de centros de trabajo con protocolos en este sentido asciende a 16 en todo el Grupo Ingeteam, lo que supone un total de 2.770 empleados (67% de la plantilla total) cubiertos por estos protocolos; y más allá de la existencia de nuestro Código de Conducta y el Protocolo para la prevención del acoso y su eficaz aplicación ponen de manifiesto nuestro compromiso con las conductas socialmente responsables.

### 412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos



En la Condiciones Generales de Compra del Grupo Ingeteam, en el año 2019, se ha añadido un nuevo apartado “Requerimientos de Actuación de Proveedores”. Aquí se recogen diversas previsiones a este respecto, obligando a que nuestros proveedores sigan nuestro código de conducta y especificando diversas obligaciones relacionadas con el respeto a los derechos humanos.

## Comunidades locales

### 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo



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.

Una manera consecuente con nuestro modo de entender la debida interacción con la sociedad se expresa en una mayor implicación con la comunidad, precisamente cuando los actuales escenarios económicos le son más desfavorables. Esta contribución constante también nos supone un esfuerzo que sin embargo, gestionamos con responsabilidad e ilusión

a través de una gerencia dinámica, proactiva e identificada con el cumplimiento de una buena ética empresarial.

Desde Ingeteam procuramos, con hechos y cifras, consolidar nuestra relación con la comunidad en las numerosas acciones sociales de patrocinio y mecenazgo y demás iniciativas afines que igualmente promovemos con suma atención allí donde estamos presentes.

Enmarcamos nuestras acciones en las siguientes categorías principales: técnicas, sociales y deportivas.

Desde una seria toma de conciencia por la formación y el saber, en Ingeteam entendemos además, que el valor de tal apuesta aumenta cuanto más joven aparece el grupo interesado. Precisamente aquí es donde adquiere un sentido pleno la interacción entre la empresa y el mundo académico: los convenios de colaboración con las universidades e institutos de grado superior, al favorecer las prácticas profesionales de sus alumnos, facilitando de oficio su formación específica, configuran un verdadero modelo para la gestión del talento, como el que también promovemos.

Actualmente, mantenemos vigentes los acuerdos de intercambio suscritos con las universidades e institutos entre otros. En 2019 hemos continuado con los acuerdos que tenemos 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, Escuela Politécnica Superior de Mondragón, etc.
- Estudios FP: Salesianos, Jesuitas, Iurreta, Fadura, Elorrieta, Txorierrri, Somorrostro, Tartanga, etc.

En este ámbito también hemos acudido a varias ferias de empleo como el Foro Empleo y Emprendimiento de la Universidad de Deusto, Feria de Empleo Mondragón, Jornadas de Empleo y Presentación empresa ETSI Bilbao (JEPE), Txorierrri, etc.

Más allá de nuestra preocupación por participar y mejorar en lo posible en el ámbito social y la formación de nuestros jóvenes, existen otras iniciativas donde Ingeteam también aporta su caudal de conocimiento y su contribución solidaria.

Continuamos con acciones que se han convertido en periódicas como es el caso de colaboración con varias 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, Asociación dejando huella, ACEPAIN.

Las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro en el ejercicio 2019 han sido por un importe de 16.649,87€.

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.

En cuanto a acciones deportivas cada vez existen más competiciones sociales. En 2019 hemos continuado colaborando con carreras como la media maratón de Albacete, carreras de las empresas y la Challenge Interempresas contra el hambre, así como en otras competiciones de índole local.

Por último, destacar que Ingeteam continúa brindando su apoyo al ciclismo y renueva el patrocinio al equipo ciclista de Albacete Ingeteam-Rumbo. Desde 2016 la compañía está unida a este deporte dentro de su compromiso con el respeto al medio ambiente y el fomento del transporte sostenible. Ingeteam es una empresa referente a nivel nacional gracias a su Campaña de incentivar económicamente a los empleados que acuden al trabajo en bicicleta. Una acción pionera que año tras año aumenta el número de trabajadores inscritos que ponen su granito de arena para colaborar contra el cambio climático.

### 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos reales o potenciales– en las comunidades locales



No se han producido casos de operaciones con importes negativos significativos en las comunidades locales.

## Evaluación social de los proveedores

### 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales

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

### 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.



No se han registrado impactos sociales negativos en la cadena de suministro de las empresas del Grupo Ingeteam.

## Política pública

### 415-1 Contribución a partidos y/o representantes políticos



No se ha destinado contribución alguna a partidos y/o representantes políticos.

## Salud y seguridad de los clientes

### 416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios

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.
- Catálogos 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 han recibido 770 reclamaciones de clientes de las cuales el 86% han sido solucionadas.

### 416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios



No se han dado casos de incumplimiento de normativas relativas a impactos en la salud y seguridad de nuestros productos en el ejercicio objeto de este informe.

## Marketing y etiquetado

### 417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios

Los productos que fabrican y comercializan las empresas del Grupo Ingeteam no son objeto de procedimientos de etiquetado al uso habitual en productos de consumo.

Cada producto tiene una placa de características con información básica, que como mínimo se refiere a un número de serie de fabricación que garantiza la trazabilidad. Además, cada producto tipo, obedece en sus características a lo descrito en su ficha técnica, donde se muestran en conjunto las características técnicas, constructivas y funcionales.

### 417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios

No se han producido casos de incumplimientos relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios en el ejercicio objeto del informe.

### 417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing



No se han producido casos de incumplimientos relacionados con comunicaciones de marketing como publicidad, promoción, patrocinio etc. en el ejercicio objeto del informe. Ingeteam cumple con el reglamento General de Protección de Datos en todas las comunicaciones que realiza.

## Privacidad del cliente

### 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente



Ninguna empresa del grupo Ingeteam ha sido objeto de reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente, o de pérdida de datos.

Los datos de carácter personal son tratados con responsabilidad y cumpliendo la legislación sobre privacidad aplicable en cada momento (tanto nacional como internacional).

El cumplimiento de la normativa en materia de privacidad es una obligación transversal que aplica a todas las áreas de la empresa y a todos los empleados. Dentro de las acciones llevadas a cabo para garantizar el cumplimiento de la normativa, dispone de un Comité de Privacidad, que coordina la gestión de estos datos y al que acudir para pedir asesoramiento.

## Cumplimiento socioeconómico

### 419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico



El Grupo Ingeteam no ha sido objeto de multa alguna por incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico en el ejercicio objeto del informe.

# 07

## Los 10 principios del pacto mundial



Nuestra determinación en avanzar hacia un crecimiento sostenible aumenta día a día y nos anima a seguir trabajando basándonos en el respeto a estos Diez Principios que recogen perfectamente el ideal de organización empresarial y espejo en el cual nos queremos reflejar.

El año 2019 se ha iniciado con la aprobación del nuevo plan estratégico que cubre el periodo 2019-2021.

En este nuevo plan el Grupo alinea sus objetivos estratégicos con los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030 y se marca como objetivo estratégico la triple sostenibilidad (social, económica y medioambiental) del Proyecto. (Ver páginas 6-7).

## DERECHOS HUMANOS

### ■ Principio 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia

En el Grupo Ingeteam buscamos que todas nuestras actuaciones promuevan y aseguren el ejercicio pleno de los derechos humanos. Nuestra organización, con amplia presencia internacional, se esfuerza día a día en incorporar nuevas medidas para abordar mejor si cabe este principio en ámbitos como las condiciones de trabajo, la seguridad, la salud, educación y derechos de colectivos desfavorecidos, entre otros.

A finales de este año se ha lanzado la nueva campaña de prevención de Riesgos Laborales “LET’S GO SAFETY – LET’S BE HEALTHY” en todas las sociedades que componen el Grupo Ingeteam. La compañía está trabajando en implantar una cultura preventiva cada vez más profunda y más interiorizada por toda la plantilla. Una cultura gracias a la cual

se consiga una mayor consciencia de los riesgos, un aumento de su prevención, el cuidado mutuo entre compañeros y el trabajo en equipo.

### ■ Principio 2

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos

No tenemos ni ahora ni en el pasado constancia de actuaciones de este tipo.

## ESTÁNDARES LABORALES

### ■ Principio 3

Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

La implantación del Grupo Ingeteam es internacional y cumple diligentemente la legislación laboral y social vigente en todos aquellos países donde se encuentran las diferentes sedes o centros de trabajo. Además, siendo consciente de la actual diversidad existente en el Grupo, vela por la gestión adecuada de la misma.

### ■ Principio 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

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.

■ **Principio 5**

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

No es aplicable en nuestra organización, ni ahora ni en el pasado, este proceder dado que el desempeño de nuestras actividades no es proclive al reprochable uso de mano de obra infantil como se puede dar en otros sectores.

■ **Principio 6**

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación

En Grupo Ingeteam fomentamos la igualdad de oportunidades sin tener en cuenta raza, color, nacionalidad, género, estado civil, religión ni orientación sexual, siendo la diversidad una de nuestras señas de identidad máxime tratándose de una organización como la nuestra, con presencia en diferentes contextos geográficos.

## MEDIO AMBIENTE

■ **Principio 7**

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

Como parte activa de la sociedad, en Ingeteam hemos asumido desde hace años nuestro compromiso medioambiental como una prioridad en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa que guía nuestra conducta. Deseamos contribuir a la sostenibilidad ambiental minimizando el impacto de nuestras actividades sobre la naturaleza, reduciendo nuestros consumos energéticos, las emisiones de CO<sub>2</sub> y gases de efecto invernadero, y fomentando el reciclaje de materiales y la sensibilización en las acti-

vidades de formación de nuestro equipo humano y en general, de todas las personas con las que de un modo u otro nos relacionamos.

Los equipos desarrollados por el Grupo destinados a la generación de energías limpias, han permitido reducir en 13 toneladas las emisiones de CO<sub>2</sub> a la atmósfera. Además, durante este año se ha firmado un acuerdo con un suministrador eléctrico por el cual se garantiza que toda la energía eléctrica consumida por todas las organizaciones que pertenecen al Grupo Ingeteam, localizadas en España (Bizkaia, Navarra, Gipuzkoa y Albacete), es de origen 100% renovable y es respetuosa con el medio ambiente.

■ **Principio 8**

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

Conciliamos el respeto a la naturaleza, hacia la biodiversidad y la protección del entorno con el desarrollo de nuestras actividades en función de nuestros intereses legítimos y con relación a nuestro negocio. Por ejemplo, este año se han reciclado y reutilizado más de 8 millones de litros de agua en la fábrica de Indar en Beasain (Gipuzkoa). En la filial de Brasil también se han reutilizado más de 5.000 litros de agua durante las pruebas que se han realizado de los convertidores de potencia en los bancos de prueba. Por otro lado, varias empresas del Grupo han realizado mejoras en distintas áreas relacionadas con el medio ambiente.

■ **Principio 9**

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

La actividad de Ingeteam está fuertemente ligada a la generación de energía proveniente de fuentes renovables y al desarrollo de tecnología que favorece el uso más eficiente de la energía disponible.

La contribución a la descarbonización de la sociedad y a la transformación energética, hacia una sociedad cada vez más electrificada, son la base de nuestro Proyecto. La base tecnológica que soporta el Proyecto se concreta sobre los tres vectores tecnológicos fundamentales del Grupo: máquina eléctrica rotativa, electrónica de potencia y automatización y control. Adicionalmente Ingeteam aporta soluciones innovadoras en materia de operación y mantenimiento, que cobran cada vez más importancia en los sectores relacionados con las energías renovables.

## ANTICORRUPCIÓN

### ■ Principio 10

Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno

No nos consta ninguna acción de este tipo.