

Informe consolidado

Estado de la Información no Financiera

2021



Ingeteam

Introducción

El presente estado de información no financiera forma parte del Informe de gestión consolidado del ejercicio 2021 de Ingeteam S.A. (en adelante, “el Grupo” o “Ingeteam”) 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.

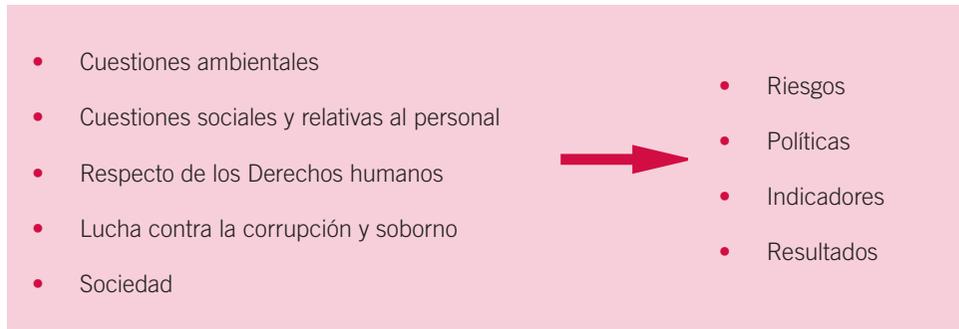
Para la elaboración del estado de información no financiera se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI), por lo que se han seleccionado una serie de estándares en base a los requerimientos de información de la Ley 11/2018, el sector de actividad de Ingeteam y el análisis de materialidad realizado. Estos estándares GRI se responden parcialmente en su mayoría.

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

Contenido del reporting de información no financiera:

El reporting consta de una descripción del modelo de negocio en el que se incluye:

- la descripción del entorno empresarial.
- la organización y la estructura, así como los mercados en los que opera la empresa.
- las principales tendencias que pueden afectar a la evolución de la compañía.



Verificación

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



Contenidos Generales

MODELO DE NEGOCIO

La organización objeto de este informe es la empresa Ingeteam.

Ingeteam es una empresa tecnológica internacional especializada 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.

Ingeteam opera en todo el mundo y cuenta con establecimiento permanente en 24 países, empleando 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.

El nuevo Plan Estratégico 2022-2024 introduce una reordenación de las unidades de negocio desde el punto de vista de su aproximación al mercado. La actividad de cada una de ellas continúa siendo la misma, aunque la manera de dirigirse al mercado va a tener un enfoque eminentemente sectorial, alineando las capacidades tecnológicas de la empresa en una misma estrategia volcada a satisfacer de forma global las necesidades de cada sector en los que estamos activos. En cualquier caso, dado que este documento hace referencia a nuestra actividad durante 2021, al menos desde el punto de vista estructural, mantendremos la anterior.

La actividad de Ingeteam está soportada en cuatro divisiones:

- Electric Machines & Pumps Division
- Drives & Automation Division.
- Energy & Grids Division.
- Service Division.

Desarrolla sus soluciones en cada uno de ellos de la siguiente manera:

- **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 100 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 propul-

sión 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). Sistemas OnShore Power Supply (OPS).

- **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.

También contamos con importantes referencias en Minería, Oil&Gas, Eficiencia Energética, Generación Térmica y recientemente se ha comenzado en el nuevo sector de Hidrógeno verde.

Evolución

La facturación mundial de la empresa por países/continentes es la siguiente:

- España: 28%
- Europa: 21%
- África: 2%
- Oceanía: 4%
- Asia: 10%
- América: 35%

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

- España: 19%
- Resto del mundo: 81%

Las expectativas de evolución en los distintos negocios de Ingeteam en el momento y de cara al nuevo plan estratégico son los siguientes:

(aunque este documento hace referencia a la actividad del año 2021, sin embargo se van a nombrar a los distintos negocios con la única denominación que van a tener a partir del nuevo PE 2022-2024, que estará exclusivamente en inglés.)

Wind Energy

Ingeteam continúa como principal proveedor independiente del mundo de convertidores y generadores de energía eólica gracias a las soluciones innovadoras que ofrece para este sector.

En 2021 se han fabricado 4,4 GW en generadores y 2 GW en convertidores eólicos. Hemos llegado a la cifra de 54 GW en acumulado y continuamos con la expectativa de 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. Además, en la prestación de servicios de O&M hemos superado los 6 GW.

Solar PV

La actividad fotovoltaica global continúa con su crecimiento en 2021 sumando otros 156 GW, superando ampliamente la cifra de 2020

Ingeteam dispone de más de 25 GW de potencia instalados en todo el mundo, habiendo suministrado en 2021, 3,6 GW con lo que se ha conseguido superar el objetivo de los 24 GW al final del PE 2019-2021. La actividad en el sector fotovoltaico está fuertemente orientada a la internacionalización. Uno de los elementos principales de esta tendencia consiste en el servicio de operación y mantenimiento, que ofrecemos como complemento necesario en las instalaciones fotovoltaicas. El pasado año en esta actividad hemos alcanzado la potencia de 8,9 GW de instalaciones solares fotovoltaicas mantenidas en el mundo.

Hydro Generation

En cuanto a generadores hidroeléctricos, Indar ha suministrado, 1.394 equipos hasta la fecha, lo que equivale a 10,5 GW acumulados. Concretamente en 2021 ha fabricado 70 máquinas nuevas.

Este año la energía hidroeléctrica ha experimentado una recuperación que se espera continúe en crecimiento en el futuro próximo. Precisamente las actuales circunstancias de búsqueda de independencia energética de los combustibles fósiles, añadido al problema del cambio climático, hacen cada vez más plausible la energía hidroeléctrica, 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.

Flexible Power Generation

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. Este año se han fabricado generadores cuya potencia totalizan más de 430 MVA.

Transmission & Distribution

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”.

Durante 2021, las cifras de venta se han mantenido en términos similares a las de 2020, constituyendo buenas cifras de negocio, si bien se han incrementado las dificultades relacionadas con la cadena de suministro influenciada por la situación mundial.

La inversión en redes va a crecer con toda seguridad en los próximos años. En cuanto a la actividad de Ingeteam a lo largo del PE2022-2024 continuará su crecimiento sosteni-

ble 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.

EV Chargers

En la actualidad se sigue experimentando el crecimiento exponencial en los equipos de recarga de vehículos eléctricos en todos los países, tanto en Europa como en el resto del mundo. En este sentido se espera un crecimiento paralelo de su negocio de cargadores para vehículo eléctrico, donde a día de hoy ha suministrado más de 12.500 cargadores eléctricos, un gran incremento respecto al año anterior. Además, continúa aportando nuevos modelos de cargadores para el mercado, así como con la estrategia de internacionalización que ha comenzado a dar sus frutos.

BESS

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. De hecho en 2021 se ha alcanzado la muy respetable cifra de 1,6 GWh de capacidad de almacenamiento instalada, relacionada con generación renovable y subestaciones de distribución.

Water

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 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.

Railway & Mobility

En el contexto global, la búsqueda de soluciones libres de emisiones de carbono se presenta como una necesidad en el sector del transporte. Contribuyendo así a la descarbonización de la sociedad vía la electrificación del transporte, Ingeteam continua ampliando su oferta de sistemas de tracción con las últimas realizaciones para trenes de alta velocidad.

Marine

Este año hemos aumentado la captación de pedidos en 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), que son los principales objetivos de la actividad de la empresa en el sector. Se completa la base de laboratorios de Ingeteam con la inauguración del Laboratorio Smart Automation 4.0

Metals & Mining

Las cifras de producción de acero han disminuido mínimamente en la mayoría de los productores de Europa motivando una cierta constricción del mercado. No obstante, en Ingeteam hemos conseguido importantes pedidos

En cuanto a minería, se ha visto una reanudación de proyectos parados en el año anterior con motivo de la pandemia.

Green H2 Systems

Esta unidad se ha constituido en el segundo semestre de 2021. Ha iniciado su actividad comercial y ha obtenido dos pedidos dentro del año 2021. El objeto es el del diseño y fabricación de los sistemas de electrónica de potencia necesarios para el funcionamiento de los hidrolizadores.

Ubicación de la sede

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

Ubicación de las operaciones

En la actualidad disponemos de centros productivos en España, EEUU, Brasil, República Checa e India. Además de los centros productivos, también contamos con filiales en los siguientes emplazamientos:

- Europa: Bulgaria, República Checa, Francia, Alemania, Italia, Polonia, Rumanía y Reino Unido.
- Américas: Brasil, Chile, México, Panamá, Uruguay y USA.
- África, Asia & Oceanía: Australia, China, Marruecos, Filipinas, Sudáfrica, Vietnam y UAE.

POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

El año 2021 se ha continuado con el Plan Estratégico que cubre el periodo 2019-2021.

De cara al próximo periodo de tres años, en el marco del nuevo Plan Estratégico 2022-2024, la empresa ha confirmado la estrategia de alineamiento con la transición energética y la sostenibilidad. La redacción del plan así lo corrobora, encabezada por la adopción de un nuevo claim que acompaña a la marca: “Ingeteam, Electrifying a sustainable future”.

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 de Ingeteam: 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 plan la empresa 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 de 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 acciones 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 Ingeteam estamos concienciados con este objetivo y varias unidades de negocio/productivas ya disponen de planes de igualdad, y otros en proceso de elaboración y desarrollo, en la intención de definir un marco de actuación y compromiso a nivel de toda la empresa.
- **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 la empresa es tractora 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 de Ingeteam son objeto de diversos planes para la reducción de la huella de carbono y el reciclaje de residuos.
- **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 alrededor de 14 millones de toneladas de CO2 a la atmósfera.

ESTUDIO DE MATERIALIDAD DE LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2021

Para realizar el estudio sobre la materialidad de la Información no financiera, 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.

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 de la empresa en línea con las mejores prácticas y estándares de referencia. Se ha tenido en cuenta las tendencias globales y principales retos de su sector, así como una reunión de valoración de la materialidad.

En 2017, Ingeteam hizo un esfuerzo de adaptación de su Informe de Sostenibilidad a los Estándares de GRI (Global Reporting Initiative), aunque lleva elaborando informes de sostenibilidad desde el año 2007, identificando de forma indirecta sus aspectos materiales de la información no financiera.

El proceso de identificación de aspectos relevantes se ha basado en la relevancia externa, en la relevancia interna y el riesgo asociado a los asuntos materiales de las dimensiones a reportar. El resultado obtenido son las siguientes cuestiones como más relevantes o materiales a evaluar:

1. Contaminación
4. Cambio climático
6. Empleo (captación y retención del talento)
8. Salud y seguridad laboral

10. Formación y capacitación profesional

17. Ética e integridad en los negocios (anticorrupción y libre competencia)

20. Compromisos desarrollo sostenibles e inversión socialmente responsable

En este ejercicio 2021, al igual que en ejercicio 2020, debido a la pandemia por COVID y su impacto en la Organización, el punto 8. “Salud y Seguridad Laboral” ha sido de máxima prioridad interna y de nuestros grupos de interés, y valorándolo con un riesgo muy alto, se ha realizado numerosas iniciativas y acciones que se recogen de forma específica y más desarrollada en el capítulo de “Salud y Seguridad Laboral - Efectos de la pandemia Covid-19”.

Contenidos específicos

GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

Política ambiental y de sostenibilidad

Aspiración: “Desarrollo de nuestra actividad y negocio con un desempeño ambiental y de sostenibilidad excelente, siendo reconocidos en el Sector y Sociedad como empresa referente y comprometida con los estándares internacionales en materia de gestión medioambiental y objetivos de desarrollo sostenible.”

Nuestros principios y prioridades son:

- Garantizar el cumplimiento legal vigente y todos aquellos compromisos que la empresa suscriba en materia de Gestión Ambiental y Sostenibilidad.
- Asegurar en el desarrollo de toda nuestra actividad industrial y de negocio, la protección y respeto del medio ambiente, minimizando los efectos ambientales producidos como consecuencia de dicha actividad.
- 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 que contribuyan a la mitigación del cambio climático y que posibiliten una utilización sostenible de los recursos naturales.
- Asegurar el cumplimiento de los requisitos legales ambientales aplicables en los países donde operamos y los requisitos voluntariamente asumidos por la organización.
- Garantizar que la Política y Normativa Ambiental sea conocida, extendida y respetada por todos los empleados a través de canales de información, además de desarrollar campañas de sensibilización y formación continua.

- Potenciar el desarrollo de procesos, procedimientos y herramientas de gestión adecuados para la mayor eficiencia, prevención y control de la actividad ambiental que repercute en un mínimo impacto ambiental.
- Integrar el sistema de Gestión Ambiental en la gestión global de Ingeteam, potenciando y reconociendo la participación activa en iniciativas que repercutan en la sensibilización y compromiso de la Organización y Empleados con dicha integración.
- Definir objetivos y metas concretos, retadores, alcanzables y medibles dentro de un programa ambiental concreto que contribuya a minimizar nuestra huella sobre el medio ambiente.
- Ejercer consumos, así como una generación y gestión de residuos responsables.
- Respetar la naturaleza y la biodiversidad en los entornos en los que se encuentran todos los centros de trabajo de Ingeteam.
- Informar y poner a disposición de todos nuestros grupos de Interés la Política, objetivos, prácticas y resultados que en materia ambiental tiene Ingeteam.

Para este apartado se reporta información de los países donde hay un sistema de gestión implantado, la información reportada es contrastable, y existe una plantilla de personal significativa que podría tener una repercusión ambiental.

Así los países sobre los que se reporta esta información son: España (con todos sus centros de trabajo incluidos), Francia, República Checa, Italia, Estados Unidos, México, Brasil, Chile, India y Reino Unido.

Descripción de la gestión ambiental

- **Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.**

Los centros de producción de Ingeteam localizados en España, Estados Unidos, Reino Unido y México disponen de un sistema de gestión ambiental de acuerdo con la norma UNE-EN ISO 14001. Durante el año 2021, Francia se ha incorporado al conjunto de subsidiarias con certificación de gestión ambiental UNE EN ISO 14001.



- **Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales**

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

- **La aplicación del principio de precaución**

Ingeteam es una empresa 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-Guipuzkoa, 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, dependiente del Gobierno Vasco, ya que existe un riesgo de vertido a cauce.

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

- **La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales**

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

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

Dadas las actividades a las que se dedican las sociedades de la empresa, 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 2021 no ha habido multas o sanciones derivadas del incumplimiento de normativa medioambiental.

Contaminación

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

Por otro lado, debido al tipo de productos que se fabrican la producción de la empresa tampoco produce contaminación lumínica ni acústica.

Economía circular, prevención de riesgos y residuos y uso sostenible de los recursos

Consumo de Agua

	2019	2020	2021
Consumo de agua (m3)	36.391.034	37.522.801	34.150.894

El consumo de Agua se reduce respecto al 2020 en un 9%. Del total de consumo de agua reportado más de 10 millones de litros provienen de agua reciclada (29%). Durante el 2021 se ha creado un pozo de extracción para reducir consumo de agua potable para pruebas en la fábrica de Sesma.

Materiales utilizados por peso o volumen

	2019	2020	2021
Papel consumido	31.050	27.925	28.603
Cartón consumido	96.697	109.979	76.422
Madera consumida	688.040	719.258	756.944
Productos químicos consumidos	577.903	431.332	522.310
Metal consumido	29.017.218	11.629.274	19.701.019
Plástico consumido	52.039	57.260	57.869
Cable consumido	577.930	430.228	150.209
Equipos E/E y de TIC consumidos (kg)	967.066	754.684	1.620.928

Durante el 2021 el porcentaje de papel consumido en toda la empresa que proviene de reciclaje ha pasado de un 71% a un 86%. Mejora la tendencia de los últimos años con un 15 % anual.

En lo referente al cartón, en 2021 el consumo se sitúa en un 58%, lo que supone una mejora de un 10% sobre los datos reportados en 2020.

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.

Residuos generados por peso

	2019	2020	2021
Residuos peligrosos (pilas, baterías, tóners, trapos, etc.) (kg)	967.066,18	254.015	348.364
Residuos eléctrico-electrónicos-informáticos (kg)	37.257,18	1.926.923	36.440
Residuos de papel + cartón (kg)	92.089,84	225.276	261.984
Residuos de plástico (kg)	59.354,58	39.811	60.647
Residuos de madera (kg)	977.207,84	829.073	624.091
Residuos de metales + cables (kg)	2.842.419,28	2.404.401	638.740

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.

Durante el año 2021 se ha regresado a los valores medios de residuos eléctricos y electrónicos e informáticos generados en 2019, quedando el año 2020 como un hecho aislado derivada de la gestión de los residuos de cliente derivados de un proyecto específico en Francia.

La gestión de residuos se lleva a cabo con gestores autorizados, incorporando nuevos en lugares donde se prestan servicios de operación y mantenimiento. Durante este año se ha incorporado la gestión de residuos en operación y mantenimiento en las plantas fotovoltaicas del cliente X-ELIO.

Energía

	2019	2020	2021
Consumo de energía eléctrica (kWh)	19.047.164	16.278.337	14.509.323

Durante el 2021 el consumo de energía eléctrica ha disminuido considerablemente. Llegando la reducción casi un 11% respecto al dato reportado en 2020.

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.

	2019	2020	2021
Consumo de Gas natural para calefacción en kWh	1.578.293	8.558.134	8.207.233
Consumo de gasoil en litros para calentamiento de espacios, maquinaria...	141.651.207	57.425,8	34.447 ¹

¹Se ha recalculado el consumo de gasoil debido a un error de asignación. El dato presentado en el año 2020 era incorrecto.

En lo referente al consumo del gas natural, los datos aportados en 2021 está alineado con el dato reportado en 2020, incluso un poco inferior, debido principalmente a la reducción de turnicidad en las plantas por la vuelta a la normalidad tras la Covid 19.

En cuanto al consumo de gasoil la reducción en 2021 es muy significativa. Se ha modificado el dato de 2020 debido a que se ha constatado un error de contabilización.

	2019	2020	2021
Km recorridos proveniente de la movilidad de vehículos para la empresa (excepto in-itinere)	32.745.089	20.377.092	17.758.187
Km recorridos provenientes de la movilidad con vehículo particular (in-itinere)	11.120.967	7.204.241	7.235.551

Continúa la reducción significativa del 12% respecto al año 2020 en km recorridos, sobre todo derivado de la pérdida de actividad de los servicios de operación y mantenimiento en Mexico, que ha restado km de manera significativa a este indicador. En España, el otro gran foco de actividad de servicios, el número de km se ha incrementado un 4% al retomar los niveles de actividad similar después de verse afectados por el Covid 19

Adicionalmente, y en línea con su compromiso con la reducción de la huella de carbono, Ingeteam ha comenzado con la definición e implementación de plan para el fomento del uso de vehículo eléctrico. Si bien, la cantidad de km no se ve afectada con este programa, sí es importante destacar que los mismos se realizan con vehículos eléctricos, los cuales no emiten partículas nocivas mientras circulan.

Medidas de eficiencia

Además de las medidas habituales como la recogida selectiva de residuos en todos los centros de trabajo de la empresa, la mejora en el cálculo de los indicadores, etc. durante

este año se han establecido dos medidas desde la Dirección Corporativa, que se llevarán a cabo durante los próximos años:

- **Fomento del uso de vehículos eléctricos:**

Desde la dirección de la empresa se va a actuar en varias líneas para fomentar el uso de Vehículos eléctricos (VE).

Por un lado, los vehículos de flota se irán sustituyendo paulatinamente, y cuando los contratos de arrendamiento lleguen a su límite, por VEs, salvo aquellos casos en los que la operativa no permita una recarga diaria que garantice la operación deseada. Así mismo, para los nuevos vehículos que se contraten se harán esfuerzos razonables para que sean VEs, teniendo que justificar la no adición de vehículos de flota eléctricos, previo a su contratación.

Durante el año 2021 se han incorporado a la flota de vehículos eléctricos 11 unidades y se esperan 9 unidades más de cara a 2022

Otras iniciativas que en este momento Ingeteam está desarrollando en favor del uso del VE entre su plantilla, persiguen igualmente un objetivo aproximado de reducción de emisiones en 6.000t CO₂/año.

Por otro lado, para que el despliegue del VE sea eficiente, es imprescindible disponer de infraestructuras de recarga. Desde la empresa se instalarán un número suficiente de cargadores de VE en las instalaciones, para contribuir a mejorar la red de recarga. Así, se instalarán puntos de recarga de VE en la zona del parking de empleados/as, para que puedan recargar su VE particular durante la jornada de trabajo.

- **Fomento de las instalaciones de autoconsumo Solares Fotovoltaicas:**

Durante 2021 se ha oficializado el plan de asesoramiento y apoyo a su plantilla en lo referido a instalaciones de autoconsumo.

- **Plan de Movilidad**

En el mes de diciembre de 2021 se comienza el proyecto de desarrollo del plan de movilidad sostenible en Ingeteam. Durante 2022 serán las instalaciones de Ingeteam en Zamudio así como las plantas productivas de Beasain y Ortuella las que van a desarrollar e implementar el plan de movilidad sostenible.

En este proyecto se estudiará la movilidad de la plantilla de Ingeteam asociada a estas instalaciones, su huella de carbono y se culminará con un plan de medidas para reducir el impacto ambiental. Se ha contado con en este proyecto con la consultora especializada Leber, que posee una experiencia de más de 20 años en movilidad urbana.

En paralelo, Ingeteam participa en el plan de movilidad de la Ciudad de la Innovación (Sarriguren) que afecta a las instalaciones de Ingeteam en Sarriguren y cuyas medidas afectaran a los empleados de Ingeteam

En los próximos años se van a ir añadiendo a este plan de movilidad el resto de centros productivos de Ingeteam en España.

En cuanto a medidas/acciones más concretas en España en favor de una mayor eficiencia y desempeño ambiental, podemos destacar las siguientes:

- **Instalaciones de Gipuzkoa:**

- Instalación de tres nuevos puntos de recarga eléctricos
- Sustitución de paletinas de plástico por paletinas de papel.
- Cambio de luminaria a LED oficinas Segorbe.
- Continuamos con la Implantación Disolvente BIO. En 2021 se han implantado en 7 secciones más. Se terminará la implantación en 2022

- En 2021 se imparte la formación según el Decreto 254/2020 de la Ley de sostenibilidad de Euskadi a gestores, personal de compras, mantenimiento y encargados de secciones con elevados consumos energéticos.
- En 2022 se realizará la certificación de la eficiencia energética en oficinas
- En 2022 se realizará el informe de estudio de suelo
- 2022 se impartirá la formación según el Decreto 254/2020 de la Ley de sostenibilidad de Euskadi al resto de la plantilla
- 2022 realizaremos mediciones APCA (Actividades potencialmente contaminadoras de la atmósfera)

Instalaciones de Bizkaia:

- Certificación ISO 14001 del edificio 106.
- Colocación de paneles fotovoltaicos en edificio 110.
- Colocación de puntos de carga para vehículos eléctricos en todos los edificios.
- Aumentar puntos de recogida de residuo plástico industrial (reciclable), en oficinas.
- Sustitución de papeleras individuales por puntos limpios de recogida selectiva de RSU.
- Concienciación del personal (internos y servicios subcontratados), en materia de segregación de residuos, mediante información sobre buenas prácticas.
- Concienciación de consumo de papel, a través de correos mensuales (consumo impresión).
- Formación, en materia de eficiencia energética, a personal relacionado con instalaciones consumidoras de energía.

- Sustitución de vasos de plástico para agua por vasos de papel.
- Sustitución de paletinas de plástico por las de madera.
- Sistema kitting de embalajes reutilizables para eliminar consumo de plástico y cartón.
- Sustitución de luminarias convencionales por LED en iluminación interior y exterior (aparcamientos edificios 106 y 108).
- Adhesión a un SCRAP para la gestión RAEE.

Instalaciones de Navarra:

- Concienciación medioambiental a través de la Acogida y a toda la plantilla, mediante noticias, artículos, documentación de interés a través de la intranet.
- Recarga eléctrica gratuita de vehículo eléctrico para empleados.
- Fomento del uso de la bici, transporte público
- Parking para bicicletas.
- Cambio de luminarias a LED y mejora del aislamiento edificio. Sustitución de lámparas fluorescentes
- Tracción ambiental en la cadena suministro: concienciación y requisitos ambientales a proveedores
- Especificaciones de embalajes con el menor consumo de materias primas posible y fomento de la reutilización.
- Digitalización y firma electrónica: Docuware, Calitel Doc, ecofactura, se han implantado.

- Aligerar el palet que se utiliza en el envase del Power Block. Implantado en 2021
- Reutilización de cantoneras y palets de los envíos para caldererías continua en proceso continuo durante 2021

Instalaciones de Albacete:

- Renovación y fomento de la campaña de uso de bicicleta como medio de transporte no contaminante y saludable.
- Renovación de convenio con Urban Ciclo como medio de transporte de paquetería pequeña entre oficinas y almacén Campollano.
- Renovación del convenio para disponer de una máquina Envirobank para la gestión de reciclaje de cápsulas de café, pilas y aceites en oficinas de Albacete y evitar contaminación y gasto de agua.
- Poner puntos de recarga de vehículos eléctricos en nave de Campollano. (se añaden 2 puntos de recarga mas a los dos disponibles)
- Disponer de puntos de recarga de vehículos eléctricos en acciones RSC “ABYCINE”
- Reforma de la cumbre de instalaciones del centro logístico de Campollano para incorporar paneles de policarbonato traslucido para uso de luz natural reduciendo luz artificial.
- Sustitución de todas os focos tradicionales de lampara halógena en los 6400m2 de superficie del centro logístico lámparas por lampara Led.
- Disponer a la organización de trípticos para un mejor conocimiento en la segregación residual urbana.
- Actualización de cartelería en puntos de segregación.

- Mantener manual de conducción eficiente como documentación del sistema.
- Reducción de residuos: cámaras fotográficas deterioradas, reaprovechándolas para uso de acciones sociales.
- Campaña de comunicación de segregación correcta a través del canal “Ingegram”
- Publicaciones en diarios de prensa local: Dia Mundial Medio Ambiente.

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

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

Cambio climático

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

	2019	2020	2021
Emisiones directas (alcance 1) que incluye las emisiones y absorciones que proceden de fuentes que posee o controla la empresa	353.459.882,9* CO ₂ eq	6.054.747,09* kg CO ₂ eq	5.518.527,83
Emisiones indirectas por energía (alcance 2) que incluye las emisiones asociadas a formas de energía secundaria como el vapor o la electricidad, siempre y cuando hayan sido generadas fuera de los límites de Ingeteam	7.809.337,24* kg CO ₂ eq	6.674.118,17* kg CO ₂ eq	5.948.822,42
Emisiones indirectas derivadas de las actividades de viajes de negocios (alcance 3), que no son fuentes en propiedad ni control de Ingeteam			1.252.066,53 kg CO ₂ eq **

*Factores de emisión utilizado: MITECO (Abril 2021 - Versión 17) y DEFRA – 2020.

** Factores de emisión DEFRA – 2020

Este año las emisiones directas (alcance 1) e indirectas por energía (alcance 2) han disminuido debido a la disminución de viajes como respuesta al Covid19 y el menor consumo de energía eléctrica. En Ingeteam tenemos como objetivo la reducción de las emisiones del alcance 1 y 2. Disponemos de un acuerdo con una compañía energética para el suministro de energía 100% verde para todas las sucursales de España. Como hemos detallado con anterioridad, también disponemos de un compromiso interno a nivel de empresa para la renovación de la flota de vehículos de la compañía en vehículos eléctricos y otro para el fomento de las instalaciones de autoconsumo Solares Fotovoltaicas.

Respecto a las emisiones de Alcance 3 durante el 2021 se ha avanzado en la inclusión de las emisiones de GEI derivadas de los viajes de negocios de la empresa realizados con fuentes que no son propiedad ni control de Ingeteam realizados en tren y avión. Este dato corresponde a los trayectos realizados dentro de España y con origen y final España.

Protección de la biodiversidad

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

Riesgos

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

DIMENSIÓN DESEMPEÑO SOCIAL Y RELATIVOS AL PERSONAL

Descripción de gestión - Políticas

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

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

Abordaremos temas sobre la organización del trabajo y las relaciones sociales, así como sobre las medidas adoptadas para promover la Igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por último, pero siendo la prioridad en nuestra Organización, trataremos el tema de la formación y capacitación profesional de nuestra plantilla, así como aspectos relacionados con la Salud y Seguridad Laboral.

Política de gestión de personas

Aspiración de la Política: “Definir, implantar y desarrollar un modelo de gestión de personas en 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.”

Principales principios y prioridades de la Política:

- Atraer e incorporar a los mejores profesionales, a partir de una marca atractiva, con procesos fiables y transparentes, y de acuerdo a los Valores de Ingeteam.
- Fidelizar a aquellos profesionales que aporten valor, y principalmente en aquellas áreas estratégicas, potenciando su talento y contribución al desarrollo organizacional y del negocio, aprovechando las posibilidades que ofrece 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 la empresa.
- 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 actualizados 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 Ingeteam.

Ámbitos de actuación definidos en la Política de Gestión y Desarrollo de Personas en Ingeteam:

- Atracción, Selección e Integración del Talento
- Comunicación Interna
- Identificación, Desarrollo y Promoción del Potencial. Evaluación del Desempeño
- Arquitectura y Organización de los RRHH
- Igualdad, Diversidad e Inclusión
- Desarrollo Profesional General (Formación)
- Compensación y Beneficios
- Relaciones Laborales
- Desarrollo Organizacional (Cultura)
- Compromiso y Orgullo de Pertenencia
- Conciliación Familiar

Empleo y organización del trabajo

Ingeteam se destaca por el cumplimiento diligente de la legislación laboral y social vigente en todos aquellos países donde se encuentran las diferentes sedes o centros de trabajo.

Durante el año 2021 se ha alcanzado una **plantilla media que asciende a 4.084,16 efectivos teóricos**, si bien se cierra el año con una **plantilla final real de 4.151 personas** (fuente de reporte plataforma AURA, nueva herramienta de reporte específica para indicadores no financieros ligados a Personas y PRL que será la base para aquellos datos 2021 aportados en este informe a excepción de aquellos específicos y relativos a COVID).

Con respecto al año anterior, tal como señalan los cuadros de evolución, se produce durante este año 2021 un **incremento de plantilla media de 78,16 efectivos teóricos**, que suponen un +1,9%; y que, si bien no alcanza los niveles del 2019, si viene a suponer una recuperación con respecto al 2020.

En lo que refiere a cifras de plantilla final real, igualmente se produce una recuperación del empleo con un incremento de 92 personas más en plantilla que supone un incremento porcentual del 2,2%. La tendencia en los últimos años, a diferencia de aquella de la plantilla media, está marcada por un incremento sostenido año a año.

Indicadores de Empleo y Organización

	2019	2020	2021
Plantilla media	4.108,3	4.006	4.084,16
Plantilla final	4.032	4.059	4.151

En lo que refiere a la distribución de la plantilla media entre sexos, **el 81,67% son hombres y el 18,33% son mujeres. La antigüedad media de nuestra plantilla es de 8,3 años** (se mantiene en los mismos niveles del 2020), con una **edad media de 42,8 años**, edad media que crece con respecto a los 38,5 años de media del pasado año 2020.

Por razón de género, la antigüedad media de hombres y mujeres es muy similar, siendo de 8,32 en ellos y de 8,07 en ellas respectivamente; la edad media en las mujeres es de 41,76 años, y en los hombres de 43,05 años.

La evolución de esta distribución con respecto a años anteriores, recogidas en el cuadro adjunto, reflejan un destacado **incremento de la proporción de las mujeres con respecto al total Ingeteam, con un 1.33%** con respecto al dato 2020, lo que ha supuesto en términos absolutos, un incremento de plantilla femenina en 67 mujeres, frente al incremento de plantilla masculina establecida en 10 hombres.

Plantilla media por sexo	2019		2020		2021	
Total	4.108,3	100%	4.006	100%	4.084,16	100%
Hombres	3.401,7	82,8%	3.325	83%	3.335,55	81,67%
Mujeres	706,6	17,2%	681	17%	748,61	18,33%

La plantilla media por tramos de edad en 2021, se distribuye de la siguiente manera en global, así como en España y Resto de países donde está implantado Ingeteam:

Tramo edad	Total 2020	Total 2021	España 2020	España 2021	Resto 2020	Resto 2021
<30 años	929 (23%)	843,06 (20,64%)	376 (14%)	414 (15%)	553 (40,9%)	429,06 (34,4%)
30-50 años	2.657 (66%)	2.754,1+ 20,67 ⁽¹⁾ (67,94%)	1.969 (74%)	2.065,13 (73%)	688 (50,8%)	709,64 ⁽¹⁾ (56,9%)
>50 años	420 (11%)	466,33 (11,41%)	308 (12%)	357,57 (13%)	112 (8,3%)	109,26 (8,7%)
Total	4.006	(11,41%)	308	2.836,91	1.353	1.247,25

(1) Las UPs de Sudáfrica y Vietnam (20.67 de plantilla media) no aportan reporte desglosado por tramos de edad, que se consideran a estos efectos de forma hipotética en el tramo central de 30-50 años, si bien supone un 0.5% de la plantilla total Ingeteam.

La plantilla media por tramos de edad en 2021 del paquete “Resto” desglosada por aquellas 6 Filiales de Ingeteam con mayor aportación de plantilla, se distribuye de la siguiente manera:

Tramo edad	MEX 2020	MEX 2021	USA 2020	USA 2021	BRASIL 2020	BRASIL 2021	R. CHE-CA 2020	R. CHE-CA 2021	INDIA 2020	INDIA 2021	CHILE 2020	CHILE 2021
<30 años	236 (57%)	156,95 (51%)	39 (23%)	35,4 (22%)	31 (29%)	44,75 (31%)	28 (23%)	19,4 (17%)	38 (48%)	24 (37%)	33 (46%)	50 (49%)
30-50 años	173 (41%)	148,64 (48%)	89 (47%)	83,53 (53%)	81 (69%)	96,63 (68%)	73 (60%)	76,7 (65%)	39 (49%)	37,4 (59%)	34 (48%)	49 (48%)
>50 años	7 (2%)	4,63 (11,4%)	42 (30%)	39,67 (25%)	3 (2%)	1 (1%)	20 (17%)	21,18 (18%)	2 (3%)	2 (3%)	4 (6%)	3 (3%)
Total	416	310,22	170	158,6	115	142,38	121	117,28	79	63,34	71	102

Ingeteam India, México y Chile, son aquellas filiales con plantillas más jóvenes, atendiendo a un colectivo de <30 años en torno al 45-50%, frente a niveles en España para esta franja de edad del 15%.

España, Rep. Checa, y Brasil, son aquellos países, donde Ingeteam tiene una mayoritaria plantilla en la franja de edad de 30-50 años, situándose en torno al 65-73%, y USA, India y Chile manifiestan plantillas en esta franja entono al 50% aprox.

A destacar la Filial de USA con un volumen de plantilla >50 años del 25%, que, si bien ha retrocedido 5 puntos con respecto al año anterior, maneja unos % de plantilla en este tramo que, en muchos casos, doblan la realidad del resto. Rep. Checa sería la Filial/País donde se da el 2º % más alto en este tramo de edad, con un 18% del total de su plantilla.

La plantilla final 2021 por tramos de edad en términos % y su tendencia con respecto a reportes de años anteriores sería la siguiente:

Tramo edad	2019	2020	2021 ²
< 30 años	22%	22%	20,39%
30-50 años	69%	68%	67,94%
> 50 años	9%	10%	11,67%

² Las UPs de Sudáfrica y Vietnam (20+3 de plantilla final) no aportan reporte desglosado por tramos de edad, que se consideran a estos efectos de forma hipotética en el tramo central de 30-50 años, si bien supone un 0.5% de la plantilla total Ingeteam.

Así pues, frente a los datos del 2020, en términos generales, bajo un análisis en global, no hay grandes variaciones con respecto a la distribución de la plantilla final atendiendo a franjas de edad, con ligero descenso del volumen de plantilla más joven en 1,61% y crecimiento en igual % en la franja de mayor edad, permaneciendo la franja intermedia casi constante en términos porcentuales.

Evolución plantilla edia por países:

	2019		2020		2021	
Plantilla media por países	4.108,32	100%	4.006	100%	4.084,16	100%
España	2.647,32	64%	2.653	66,2%	2.836,91	69%
Internacional	1.461,62	36%	1.353	33,8%	1.247,25	31%
México	565	13,60%	416	10,4%	310,22	8%
EEUU	165	4%	170	4,2%	158,6	4%
Brasil	100	2,40%	115	2,9%	142,38	3%
Rep. Checa	117	2,80%	121	2,1%	117,28	3%
India	72	1,70%	79	2,0%	63,34	2%
Chile	63	1,50%	71	1,8%	102	2%
Rumania	61	1,50%	69	1,7%	28,16	1%
UK-Gran Bretaña	32	0,80%	64	1,6%	80,1	2%
Francia	69	1,70%	63	1,6%	54	1%
Italia	53	1,30%	58	1,4%	62,06	2%
Sudáfrica	56	1,40%	32	0,8%	18	0%
Australia	9	0,22%	17	0,4%	30,7	1%
Filipinas	17	0,40%	14	0,3%	11,72	0%
Bulgaria	13	0,30%	14	0,3%	11,79	0%
Marruecos	14	0,35%	13	0,3%	14,94	0%
Panamá	14	0,30%	10	0,2%	14,23	0%
Uruguay	17	0,40%	10	0,2%	9,04	0%
Polonia	8	0,20%	7	0,2%	7,69	0%
Alemania	5	0,13%	5	0,0%	4,08	0%
Perú	6	0,15%	5	0,0%	-	
Honduras	3	0,08%	0	0,0%	-	
Vietnam	-	-	-	-	2,67	0%
China	-	-	-	-	4,25	0%

La plantilla media por categorías y sexo es la siguiente 2021 y su evolución frente a años anteriores en la siguiente:

	2019	2020	2021 ³
Técnicos operarios	53,38% (2.192,81)	2.025 (50,6%)	2.015,13 (49,34%)
Técnicos ingenieros	20,92% (859,57)	1.016 (25,4%)	1.055,84 (25,85%)
Administrativos	12,47% (512,36)	439 (11%)	442,5 (10,83%)
Mandos intermedios	9,95% (408,71)	391 (9,7%)	463,19 (11,34%)
Dirección	3,28% (134,55)	135 (3,3%)	107,5 (2,63%)
TOTAL	100,00% (4.108)	4.006 (100%)	4.084,16 (100%)

³ Las UPs de Sudáfrica y Vietnam (20.67 de plantilla media) no aportan reporte desglosado por grupos profesionales, que se consideran a estos efectos de forma hipotética en los grupos de operarios, ingenieros y adm por partes iguales teóricas, tras asignar a Dirección 1 persona por UP. Supone un 0,5% de la plantilla total Ingeteam.

	Hombres		Mujeres	
	2020	2021 ⁴	2020	2021 ⁴
Técnicos operarios	46,6% (1.869)	45,2% (1.838,75)	3,9% (156)	4,22% (176,38)
Técnicos ingenieros	20,7% (830)	20,7% (845,51)	4,6% (186)	5,1% (210,33)
Administrativos	3,9% (158)	3,6% (147,92)	7% (281)	7,1% (294,58)
Mandos intermedios	8,6% (344)	9,8% (402,87)	1,2% (47)	1,47% (60,32)
Dirección	3% (124)	2,4% (105,5)	0,5% (11)	0,15% (7)
TOTAL	83% (3.325)	81,67% (3.335,5)	17% (681)	18,04% (748,61)

⁴ Las UPs de Sudáfrica y Vietnam (20.67 de plantilla media) no aportan reporte desglosado por grupos profesionales y sexo, que se consideran a estos efectos de forma hipotética un reparto teórico en los grupos y sexos para encaje de totales.

Con respecto al pasado año 2020, en el 2021 la distribución por categorías en términos porcentuales totales sigue aproximadamente en los mismos niveles si bien, con ligeros ascensos en los colectivos de Mandos Intermedios en más de 1.5% aprox. y un descenso equivalente al incremento anterior en el colectivo de Directivo, sin descartar que dichas alteraciones porcentuales en dichos 2 grupos, se pueda deber a un trasvase de personas de un grupo a otro frente a su asignación en el 2020.

Si incorporamos la variable de género, podemos observar que, en todos los grupos a excepción del grupo de Directivas, se produce un incremento o avance en las cifras de las mujeres en términos porcentuales. No descartable que dicho descenso en % en las Directivas, pueda deberse a un cambio de criterio de asignación de personas entre los grupos de Dirección y Mandos Intermedios.

Como refleja el gráfico anterior, en todos los grupos profesionales predomina el colectivo masculino a excepción del grupo Administrativos, donde si bien, el colectivo prevalente es femenino, se produce un acercamiento casi paritario por razón de género y donde las diferencias porcentuales entre sexos se reducen a 3.5 puntos.

Modalidades de contrato de trabajo

Promedio anual de contratos indefinidos por sexo	2019	2020	2021
% de contratos indefinidos sobre el total	74% (3.038)	78% (3.145)	82% (3.354)
% de contratos indefinidos en mujeres	78% (554)	80% (547)	83% (620)
% de contratos indefinidos en hombres	73% (2.484)	78% (2.599)	82% (2.734)

En el 2021 se incrementan ligeramente los niveles de empleo estable en Ingeteam con respecto al 2020, situándose en torno al 82% del total de colectivo de empleados, un 4% por encima del dato de 2020, y que suponen 209 nuevos contratos indefinidos fren-

te al año anterior, de los cuales, 135 son hombres y 74 mujeres. En términos porcentuales, el incremento de empleo estable es ligeramente superior en el colectivo masculino con 4 puntos frente a los 3 del colectivo femenino.

Los % de la temporalidad total y por sexo baja en la misma proporción en la que sube el empleo estable como indica el cuadro siguiente.

Promedio anual de contratos temporales por sexo	2019	2020	2021
% de contratos temporales sobre el total	26%	22% (861)	18% (730)
% de contratos temporales en mujeres	22%	20% (134)	17% (129)
% de contratos temporales en hombres	27%	22% (726)	18% (601)

En Ingeteam, no existe discriminación por razón del tipo de contrato (indefinido-temporal) en términos generales.

La excepción a la regla general anterior, viene determinada por USA y México, donde la legislación laboral vigente y práctica habitual, contempla tratamientos diferenciados en determinados conceptos en función de si hablamos de contratación indefinida o temporal, o antigüedad en la compañía (vacaciones, seguros, etc...). Esta diferenciación, en términos de beneficios sociales, no aplica cuando refiere a tipo de jornada (jornada completa y tiempo parcial).

La distribución del tipo de contrato fijo-temporal por tramos de edad se recoge en el siguiente gráfico, donde se refleja un avance en la estabilidad del empleo generalizada, pero destacando entre el colectivo de edad intermedia (casi 4 puntos) y de mayor edad (casi 5 puntos), mientras que, si bien se incrementa igualmente en la franja más joven,

el incremento es ligeramente inferior al resto de franjas situándose en 0.5 puntos de incremento.

Modalidad de contratación por tramo de edad	2020		2021 ⁵	
	Temporales	Fijos	Temporales	Fijos
< 30 años	44% (403)	56% (526)	42,51% (358,41)	57,49% (484,65)
30-50 años	15% (404)	85% (2.253)	12,03% (333,75)	87,97% (2.441,02)
> 50 años	13% (54)	87% (366)	8,11% (37,84)	91,89% (428,49)
Totales	100% (861)	100% (3.145)	100% (730)	100% (3.354,16)

⁵ Las UPs de Sudáfrica y Vietnam (20+3 de plantilla final) no aportan reporte desglosado por tramos de edad y tipo de contrato, que se consideran a estos efectos de forma hipotética en el tramo central de 30-50 años y fijos, si bien supone un 0.5% de la plantilla total Ingeteam.

En lo que refiere al nº de contratos con jornada parcial por razón de sexo y tramos de edad, aportamos los siguientes datos en los siguientes gráficos:

Promedio anual de contratos con jornada parcial por sexos	2020		2021	
	0,91% (36,6)		0,69% (28,28)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	37,9% (13,87)	62,1% (22,73)	30,3% (8,56)	69,73% (19,72)

Distribucion de la modalidad de contratacion a tiempo parcial por tramo de edad	2019	2020	2021
< 30 años	13%	6,6% (2,41)	10,08% (2,85)
30-50 años	66%	61,9% (22,66)	67,26% (19,02)
> 50 años	21%	31,5% (11,53)	22,67% (6,41)

De los gráficos anteriores, en el 2021 se observa una tendencia descendente de plantilla en situación de contratación con jornada parcial, 8 personas menos aprox., siendo mayoritaria la contratación con jornada a tiempo completo superando el 99%.

Si observamos la perspectiva de género en la contratación a tiempo parcial, seguimos observando que es el colectivo femenino el que porcentualmente más contribuye más que doblando las cifras del colectivo masculino.

Y si adicionalmente, introducimos el factor edad, observamos que es el colectivo femenino en las franjas intermedias de 30-50 donde se concentra la mayor casuística como en años anteriores, y donde, entre otras razones posibles, y sin haber entrado en un análisis en profundidad, las responsabilidades familiares con menores/mayores a su cargo, pueden ser más comunes en este tramo de edad.

La distribución del promedio 2020 de contratos según modalidad contractual y categorías es la siguiente:

	2020			2021		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Técnicos operarios	1.448	2,3	1.450 (46%)	606,9	1,8	608,7 (71%)
Técnicos ingenieros	844	12,3	856 (27%)	130,4	1,4	131,8 (15%)
Administrativos	332	13,3	345 (11%)	86,2	2,7	88,9 (10,3%)
Mandos intermedios	363	1,7	365 (12%)	29,2	0,00	29,2 (3,5%)
Dirección	127	1,0	129 (4%)	2,1	0,00	2,1 (0,2%)
Totales	3.114,7	30,7	3.145	854,8	5,9	861

La distribución del promedio 2021 de contratos según modalidad contractual y categorías es la siguiente:

	Contrato indefinido			Contrato temporal		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Técnicos operarios	1.494,8	2,3	1.497,1 (46%)	517,5	0,5	518 (71%)
Técnicos ingenieros	915	6,5	921,5 (27%)	133,3	1	134,3 (18%)
Administrativos	367,1	14,1	381,2 (11%)	59,6	1,7	61,3 (8,3%)
Mandos intermedios	444,3	2,2	446,5 (13%)	16,7	0,00	16,7 (2,2%)
Dirección	107,5	0	107,5 (3%)	0,0	0,00	0 (0%)
Totales	3.329	25	3.354	727	3	730

La distribución de efectivos reales 2021 de contratos según modalidad contractual y categorías es la siguiente (no es posible su comparativa con 2020 ya que el sistema de reporte no contemplaba datos reales con esta distribución).

	Contrato indefinido			Contrato temporal		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Técnicos operarios	1.565	5	1.570 (44,9%)	417	3	420 (63,9%)
Técnicos ingenieros	951	9	960 (27,5%)	145	1	146 (22,2%)
Administrativos	387	19	406 (11,6%)	60	3	63 (9,6%)
Mandos intermedios	451	3	454 (13%)	25	0	25 (3,8%)
Dirección	104	0	104 (3%)	3	0	3 (0,5%)
Totales	3.458	36	3.494	650	7	657

Despidos

En los cuadros siguientes se recoge el nº de trabajadores que han salido de Ingeteam durante el 2021 por despido, información clasificada por principales países, sexo, segmentación de edad y categorías. Cabe decir, que, en el 2021, frente al 2020, hay un cambio de criterio en el reporte, pasando de facilitar dato de efectivos teóricos (teniendo en cuenta jornada) con despido a efectivos reales o personas objeto de despido.

	Contrato indefinido		Contrato temporal		2020		2021	
	2020	2021	2020	2021	H	M	H	M
Totales	Totales	Totales	Totales	Totales				
USA	96	39,15%	10	9,26%	75	21	10	0
México	74	30,18%	15	13,89%	68	6	14	1
España	19,6	7,99%	34	31,48%	19,5	0,1	28	6
Rumanía	16	6,52%	3	2,78%	16	0	3	0
Brasil	11	4,49%	22	20,37%	10	1	20	2
Francia	6	2,45%	1	0,93%	4	2	1	0
Chile	4	1,63%	3	2,78%	3	1	3	0
Italia	-	-	10	9,26%	-	-	9	1
Resto	18,6	7,59%	10	9,26%	17,6	1	10	0
Total N°	245,2	100%	108	100%	213,1 (87%)	32,1 (13%)	98 (90,7%)	10 (9,3%)

Se aprecia un descenso del nº de despidos totales con respecto a cifras del pasado 2020 en 137 despidos, lo que supone una reducción del 56% en las salidas de Inge-

team por despido, continuando con la tendencia a la baja en este tipo de salidas ya manifestada entre los años 2019-2020.

Si analizamos la situación o contribución a este dato por países/filiales, muy destaca la reducción del nº de despidos en USA y México, con reducciones del 89% y del 80% respectivamente. Por el contrario, España tiene un incremento en el nº de despidos en 14 personas, que en términos porcentuales supone un 70% de incremento. Igualmente tienen incrementos Brasil e Italia, con aportaciones notables a la cifra total de despidos y donde en términos porcentuales, son muy destacados.

Desde la perspectiva de género, podemos observar que el predomina el perfil masculino con casi un 91% de los despedidos totales, con un incremento en dicho dato entre sexo tras constatar una reducción del despido femenino en casi 4 puntos porcentuales, en el que nuevamente USA y México han sido determinantes en esta reducción del destino femenino que prácticamente ha sido de cero. Por el contrario, en España, ha habido un incremento del despido femenino en el 2021, pero proporcionalmente inferior al incremento total.

Si realizamos un análisis de los despidos atendiendo a las franjas de edad, podemos observar en el cuadro siguiente una reducción del nº total de despidos en todas las franjas de edad en sus totales, si bien la franja de edad con mayor tasa de despidos sigue siendo la franja intermedia de 30-50 años, la cual ha sufrido un incremento porcentual de casi 11 puntos con respecto al año 2020.

Esta reducción general ha sido principalmente en la franja de edad de <30 años con una reducción del 71,5%, seguida de la franja intermedia con una reducción del 47%, y los >50 años han tenido una reducción del 31,5% en el volumen total de despidos.

	Nº despidos por franja de edad y principales países					
	2020			2021		
	<30	31-50	>50	<30	31-50	>50
USA	42	46	8	3	5	2
México	39	32	3	6	9	0
España	1	15	3,6	5	21	8
Rumanía	6	8	2	3	0	0
Brasil	3	6	2	6	16	0
Francia	1	5	0	0	1	0
Chile	2	2	0	3	0	0
Italia	-	-	-	1	9	0
Resto	8	10,6	0	2	5	3
Total Nº	102 (41,6%)	124,6 (50,8%)	18,6 (7,6%)	29 (26,85%)	66 (61,11%)	13 (12,04%)

Si el ejercicio de análisis de los despidos, se realizada bajo el prisma de “grupo profesional” afectado y país/filial, en el cuadro adjunto a continuación, se puede observar que:

- Hay una reducción general en el nº de despidos por grupo profesional en términos generales a excepción del grupo de Mandos Intermedios, que ha tenido una ligera subida en 2 despidos más que el pasado año.
- No existe una pauta de reducción que se replique en todos los países/filiales y grupos profesionales, si bien puede destacarse la reducción de los despidos en el grupo profesional de Tec. Operarios en Brasil, México, Rumanía y USA. Igualmente, en USA hay un descenso notable en el grupo profesional de Téc. Ingenieros.

- Por el contrario, España es el país donde se produce un incremento generalizado de los despidos por todos los grupos profesionales, si bien estos incrementos no son significativos.
- Italia se incorpora al reporte de datos de forma específica, debido al incremento en el n de despidos con respecto al año anterior, los cuales estaban computados en el apartado “Resto países” al no tener especial significación.

	Nº despidos grupo profesional y principales países									
	2020					2021				
	Tecn. oper.	Tecn. ingen.	Admin.	Mandos intermedios	Dirección	Tecn. oper.	Tecn. ingen.	Admin.	Mandos intermedios	Dirección
Brasil	6	2	1	0	2	15	4	3	0	0
México	72	0	2	0	0	7	2	3	3	0
Chile	3	1	0	0	0	3	0	0	0	0
España	18	1,5	0,1	0	0	24	4	3	2	1
Francia	3	0	1	0	2	1	0	0	0	0
USA	64	20	8	3	1	10	0	0	0	0
Italia	-	-	-	-	-	6	2	2	0	0
Rumanía	16	0	0	0	0	3	0	0	0	0
Resto	11	0	1,6	0	0	10	0	0	0	0
Total Nº	199 (81,2%)	24,5 (10%)	13,7 (5,6%)	3 (1,2%)	5 (2%)	79 (73%)	12 (11%)	11 (10%)	5 (5%)	1 (1%)

Remuneraciones medias

La remuneración total media por país incluyendo todo tipo de conceptos retributivos, como salarios, retribuciones variables, bonus, antigüedad, pluses, gratificaciones eventuales, etc. son las siguientes:

	2020 en €	2021 en €
Australia	63.572	69.922
Alemania	45.258	52.813
Italia	43.631	43.872
USA	39.801	52.817
Gran Bretaña	38.680	43.512
España	37.145	37.432
Francia	33.679	52.139
Polonia	25.291	-
Uruguay	21.596	29.214
República Checa	21.444	22.766
Rumanía	18.464	19.114
Chile	18.265	24.163
Marruecos	16.890	15.092
Panamá	16.494	14.023
Brasil	14.259	14.216
Bulgaria	13.970	17.880
Sudáfrica	12.926	-
Filipinas	11.558	13.554
México	9.905	11.685
Filipinas	11.558	13.554
México	9.905	11.685
India	6.795	6.770
China	-	-
Vietnam	-	-

Con los datos aportados en el cuadro anterior, podemos establecer 3 grandes grupos de países/filiales:

- Países/filiales donde hay un mantenimiento o estancamiento en las remuneraciones medias, y donde encontramos a España, Chequia, Rumanía, Brasil e India.
- Países/filiales donde se ha producido un incremento de dichas remuneraciones medias, y donde encontramos a UK, Uruguay, Chile, Bulgaria, Filipinas y México, y donde es especialmente notable el incremento en USA, Francia, Alemania y Australia.

Dentro de las posibles razones que justifiquen estos notables incrementos, podemos encontrar la bajada de estas remuneraciones medias entre el 2019 y 2020 como consecuencia de la reducción de conceptos salariales fijos y variables como consecuencia del impacto del COVID19 (incremento de absentismo con impacto directo en salario, reducción de dietas de viajes, etc...), y que en el año 2021 se han recuperado, incrementando dichos salarios medios en dichos países, si bien las causas que pueden estar detrás son de mayor complejidad atendiendo a la composición de las plantillas, salarios medios de nuevas incorporaciones, etc...

- Países/filiales donde se ha producido un descenso en las remuneraciones medias, y donde encontramos a Marruecos y Panamá.

Brecha Salarial

Los salarios en 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 nuestro personal en las oportunidades de progreso profesional, como en la definición de políticas retributivas.

En 2021, al igual que en los pasados años, Ingeteam ha realizado un análisis comparable entre años para valorar la existencia de brecha salarial en sus centros y su evolución.

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 todos los hombres para cada categoría, ponderando el resultado entre el total de empleados. En la retribución se incluyen conceptos salariales como salario base, pluses, pluses voluntarios, incentivos, retribuciones variables, etc.

Cabe decir, que desde el año 2020, se excluye de forma expresa los importes salariales asociados al concepto de antigüedad, debido a que en función del centro de trabajo y país pueden coexistir criterios diferentes, además de poder introducir un elemento distorsionador en las comparativas de salarios totales por sexo.

Adicionalmente, decir que no se realiza un análisis de brecha global entendiendo que la diversidad de niveles salariales entre países de diferente condición atendiendo a nivel de vida, determinaría un resultado absoluto de difícil interpretación y que no obedece al principio buscado con este análisis. De ahí que el siguiente estudio, de desdoble en análisis de brecha por zonas geográficas (España, Europa y resto del mundo con análisis de países concretos y representativos atendiendo a plantilla) con cierta afinidad salarial o al menos donde la diferencia de nivel de vida y su repercusión en salario, no distorsione el resultado perseguido.

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.

Los datos de brecha salarial en España por categorías profesionales son los siguientes:

	Hombres		Mujeres		Retribución media por categoría		Brecha salarial por sexo y categoría en %	
	Retribución teórica media		Retribución teórica media					
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Técnicos operarios	29.017€	29.704€	24.274€	23.701 €	28.540€	29.077 €	84%	80%
Técnicos ingenieros	39.781€	41.106 €	39.782€	38.625 €	39.781€	40.541 €	100%	94%
Administrativos	35.332€	39.155 €	31.412€	37.907 €	32.541€	38.260 €	89%	97%
Mandos intermedios	46.168€	47.652 €	41.728€	48.451€	45.567€	47.747 €	90%	102%
Dirección	92.789€	110.812 €	78.426€	88.722 €	91.563€	108.900 €	84,5%	80%
Medias totales	36.314€	37.802 €	33.642€	36.060 €				
Promedio brecha salarial mujeres frente a hombres según categorías							93%	95%

%<100% implica brecha en favor de los hombres, y datos >100% implica brecha en favor de las mujeres.

En el cuadro anterior, se refleja un promedio de retribución media anual total superior en el colectivo masculino frente al femenino del 5% aprox., frente al 7% señalado el pasado año. En cualquier caso, **la brecha salarial media, se reduce en 2 puntos pasando del 93% al 95% en el 2021 en términos generales**, lo que es un dato positivo en favor de la igualdad retributiva.

Si ponemos el foco atendiendo a “grupo profesional”, apreciamos diferencias entre los mismos, pudiendo identificar 2 grupos atendiendo a dichos datos:

- Grupos profesionales que reflejan avance en materia de brecha salarial entre 8-12 puntos, y que serían los Administrativos y Mandos Intermedios, habiendo un notable avance en este último que incluso determina que haya una brecha favorable en las mujeres.
- Grupos profesionales que reflejan un retroceso de mayor o menor cuantía frente al año anterior, y donde encontramos a los Técnicos Operarios, Técnicos Ingenieros y Dirección, con retrocesos que van entre los 4-6 puntos.

Las razones que podemos encontrar entre el “baile” de cifras en referencia a las brechas de Mandos Intermedios y Dirección, la podemos encontrar en una posible diferente asignación de personas a estos grupos profesionales que capítulos anteriores de “Plantilla” hemos comentado, es decir, que personas que en el 2020 se reportaron en el grupo de Dirección, en el 2021 se estén reportando bajo el Grupo de Mandos Intermedios. Si bien es cierto que este posible trasvase de personas es pequeño, al tratarse de salarios más elevados, puede tener su impacto en materia de oscilaciones de brecha salarial.

En términos generales, y sin pretender ser la razón única, la incorporación más tardía de la mujer a este sector en determinados grupos profesionales (operarios e ingenieros) y la desigual curva de madurez profesional (años de experiencia con caso 1 año de antigüedad media menos en España de las mujeres frente a los hombres) puede estar detrás parcialmente de diferencias salariales entre sexo de un mismo grupo profesional, si bien la propia distribución de funciones/categorías entre sexos con diferente valoración de puesto, igualmente puede contribuir a estas diferencias.

Cabe decir que, en España, todos los centros que están afectados por la normativa nacional en materia de Igualdad, cumplen con la normativa que vela y promueve la convergencia salarial entre mujeres y hombres. Igualmente cabe mencionar que el pasado año 2021, se han desarrollado proyectos para revisar y actualizar aquellos Planes de Igualdad existentes, así como se han concluido otros en centros sin obligación legal de realización, como puede ser el caso de los centros de trabajo de Corporación e IRDE en Bizkaia.

En cuanto a las diferencias salariales totales atendiendo a grupos de edad, aportamos los siguientes datos:

	Salario medio 2020	Salario medio 2021
<30 años	27.525€	30.285€
Entre 31 y 50 años	36.711€	37.905€
>50 años	40.189€	43.228€

Como resultado razonable atendiendo a los datos, el salario medio evoluciona de forma creciente a medida que la edad de la plantilla crece y asociado a su madurez profesional y propia evolución hacia roles de mayor responsabilidad y retribución media. Igualmente hay una evolución favorable frente a aquellos datos del 2020, siendo más destacable el incremento del salario medio en el grupo de edad más joven en 10 puntos porcentuales, seguido del grupo de >50 años con incrementos de 7,5 puntos porcentuales.

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

Los datos de brecha salarial en Europa (*) por categorías profesionales son los siguientes (exceptuando Polonia que no reporta)

	Hombres		Mujeres		Retribución media por categoría		Brecha salarial por sexo y categoría en %	
	Retribución teórica media		Retribución teórica media					
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Técnicos operarios	27.613€	30.025 €	23.975€	23.573 €	27.285€	29.411 €	86,8%	78,5%
Técnicos ingenieros	37.820€	40.100 €	39.380€	38.194 €	38.128€	39.699 €	104,1%	95%
Administrativos	36.262€	39.742 €	29.747€	35.845 €	31.546€	36.922€	82%	90%
Mandos intermedios	44.968€	48.033 €	41.396€	47.712 €	44.504€	47.992 €	92%	99%
Dirección	88.400€	107.967 €	67.477€	86.606 €	86.319€	106.114 €	76,3%	80%
Medias totales	34.830€	37.704€	32.685€	35.355 €				
Promedio brecha salarial mujeres frente a hombres según categorías							93%	95%

%<100% implica brecha en favor de los hombres, y datos >100% implica brecha en favor de las mujeres.

Atendiendo al gráfico anterior, podemos apreciar en el contexto de Europa que:

- No ha habido movimiento en la brecha entre los años 20-21, manteniéndose constante en el 93,8%, que, si bien no es una brecha significativa, implica una diferencia en favor de los hombres de 2.5 puntos en términos totales. Muy alineado con el resultante de España del 95%, que, si bien ha evolucionado positivamente, no ha sido suficiente como para contrarrestar retrocesos en otros países europeos que en su conjunto mantienen constante dicho indicador de brecha.

- Los colectivos de Téc. Operarios e Ingenieros tienen retrocesos en materia de brecha en torno a los 9 puntos, en línea con los retrocesos en España para los mismos colectivos, pero donde en España son menores en torno a los 4-6 puntos, lo que indica que, en el resto de Europa, el retroceso ha podido ser mayor.
- Para los colectivos de Adm. y mandos Intermedios hay un avance significativo de 8-7 puntos respectivamente y en línea con los incrementos reflejados, pero aún mayores en España para dichos colectivos.
- El colectivo de Dirección es el que tiene un signo contrario en global Europa frente a global España, con una reducción de brecha en Europa con un alcance de casi 4 puntos, que son los que se retroceden en España.

En cuanto a las diferencias salariales o brecha atendiendo a la edad, aportamos los siguientes datos:

	Salario medio 2020	Salario medio 2021
<30 años	24.523€	30.755 €
Entre 31 y 50 años	35.211€	37.690 €
>50 años	37.970€	43.230 €

(*) Polonia no aporta datos, aunque el impacto final sea poco significativo en el conjunto al tratarse de 7 personas en un colectivo total >3.000 personas.

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), además de mantener el criterio establecido en el año 2019 para que sea trazable el dato resultante al menos en este informe, consideramos que debemos poner foco en las siguientes filiales: USA, México y Brasil.

Estudio de brecha salarial en Ingeteam USA:

	Hombres		Mujeres		Retribución media por categoría		Brecha salarial por sexo y categoría en %	
	Retribución teórica media		Retribución teórica media					
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Técnicos operarios	23.604€	37.012 €	26.793€	39.574 €	24.327€	37.575€	113,5%	107%
Técnicos ingenieros	40.321€	52.179 €	41.832€	52.206 €	40.793€	52.206€	103,7%	100%
Administrativos	27.060€	35.274 €	31.875€	40.933 €	27.936€	40.709€	117,8%	124%
Mandos intermedios	59.573€	68.003 €	58.742€	67.278 €	59.426€	67.858€	98,6%	99%
Dirección	97.804€	107.513 €	79.225€	-	96.375€	107.513€	81%	NA
Medias totales	37.186€	47.712€	34.920€	42.569 €				
Promedio brecha salarial mujeres frente a hombres según categorías							93,9%	103%

%<100% implica brecha en favor de los hombres, y datos >100% implica brecha en favor de las mujeres.

En términos generales, en términos de media y grupos profesionales, la brecha final resultante está en una situación similar a la del pasado año si bien es destacable el avance en diferencia de brecha en este caso a favor de las mujeres en el grupo de Administrativos y que supera los 24 puntos.

En términos de promedio de brecha total, hay un salto importante del 94 al 103%, pero como consecuencia de la desaparición de colectivo femenino directivo en el 2021 y que

en el 2020, tiraba a la baja el promedio al tener una brecha de 19 puntos porcentuales desfavorables al colectivo femenino en dicho grupo profesional.

En cuanto a las diferencias salariales o brecha atendiendo a la edad, aportamos los siguientes datos:

	Salario medio 2020	Salario medio 2021
<30 años	28.517€	40.713€
Entre 31 y 50 años	37.426€	47.579€
>50 años	43.609€	49.943€

Se aprecian incrementos notables en los salarios medios en todos los tramos de edad, que no es tanto resultado de incrementos reales en los Salarios medios, si no en la propia fiabilidad del proceso de captación de dato, el cual, en el 2021, mediante el sistema AURA, afina en los criterios y controles de reporte, que en años anteriores, determinaban una información de difícil contraste.

En el caso de USA, hay una dificultad añadida que está detrás de dato concreto atribuible a un sexo o franja de edad, y se refiere a la dificultad o incluso imposibilidad por cuestión legal de ubicar a las personas trabajadores en un género o franja de edad concreta, lo cual lo deja al arbitrio de la propia persona reportadora que no siempre guarda mismo criterio año a año al no disponer de una información 100% fiable en sus sistemas.

Estudio de brecha salarial en Ingeteam México (en euros):

	Hombres		Mujeres		Retribución media por categoría		Brecha salarial por sexo y categoría en %	
	Retribución teórica media		Retribución teórica media					
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Técnicos operarios	5.023€	9.594€	6.809€	16.194€	5.029€	9.729€	135%	168%
Técnicos ingenieros	11.491€	17.531€	16.617€	25.865€	11.885€	17.871€	144%	147%
Administrativos	8.259€	9.616€	8.249€	11.676€	8.254€	10.543€	99%	121%
Mandos intermedios	21.088€	20.465€	12.523€	30.873€	20.017€	21.778€	59%	150%
Dirección	57.193€	90.644€	-	-	57.193€	90.644€	NA	NA
Medias totales	6.733€	11.440 €	8.950€	13.804€				
Promedio brecha salarial mujeres frente a hombres según categorías							132%	130%

%<100% implica brecha en favor de los hombres, y datos >100% implica brecha en favor de las mujeres.

Las principales conclusiones atendiendo a los datos de brecha salarial en México son:

- En términos generales, no hay brecha salarial desfavorable a las mujeres, sino al contrario en términos generales, pero se debe a un colectivo menor de mujeres en los grupos de Operarios, Ingenieros y Mandos Intermedios, con salarios más altos de media, que tiran al alza el medio total. Por ejemplo, 4 mujeres de promedio en Operarios, frente a los 215 hombres de promedio en dicho grupo, y 1 mujer en el grupo de Ingenieros frente a un colectivo de 15 hombres Ingenieros. Lo mismo ocurre con los Mandos Intermedios, donde hablamos de 2 mujeres frente a 14 hombres.

- En el colectivo de administrativos está equilibrado en términos de nº de personas, pero donde los salarios son favorables a las mujeres.
- En el colectivo de Dirección, no es posible analizar la brecha al no haber mujeres en dicho grupo.

Adicionalmente México a porta comentarios adicionales relativos a la brecha:

- Brecha en el grupo de Mandos Intermedios: “Una de las personas considerada dentro de Mando Intermedio es Responsable de Administración y Finanzas y tiene un salario superior a lo normal para personal local”
- Brecha en el grupo de Operarios/as: “Los técnicos operarios mujeres tienen un salario más alto ya que varias de ellas pertenecen a PGA y tienen un salario más alto en comparación con Service”

En definitiva, la brecha favorable en este caso particular en Ingeteam, es favorable a las mujeres manteniéndose la brecha en 30 puntos porcentuales de promedio favorable al colectivo femenino.

En cuanto a las diferencias salariales o brecha atendiendo a la edad, aportamos los siguientes datos:

	Salario medio 2020	Salario medio 2021
<30 años	5.873€	9.510€
Entre 31 y 50 años	7.797€	13.799€
>50 años	11.951€	17.496€

Estudio de brecha salarial en Ingeteam Brasil (en euros):

	Hombres		Mujeres		Retribución media por categoría		Brecha salarial por sexo y categoría en %	
	Retribución teórica media		Retribución teórica media					
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Técnicos operarios	6.001€	10.901 €	4.696€	7.669 €	5.950€	10.737 €	78,2%	70%
Técnicos ingenieros	8.915€	14.542 €	8.269€	8.736 €	8.837€	13.972€	92,7%	60%
Administrativos	11.969€	15.289 €	8.248€	8.846 €	10.270€	12.520 €	68,9%	58%
Mandos intermedios	18.531€	24.209 €	28.045€	26.509 €	19.822€	24.765 €	151,3%	109%
Dirección	33.956€	43.817 €	18.357€	-	32.072€	43.817 €	54%	NA
Medias totales	10.399€	14.902 €	9.483€	10.869€				
Promedio brecha salarial mujeres frente a hombres según categorías							91%	80%

%<100% implica brecha en favor de los hombres, y datos >100% implica brecha en favor de las mujeres.

Se aprecian retrocesos generalizados en materia de brecha en todos los grupos profesionales en detrimento de las mujeres a excepción del colectivo de Mandos Intermedios, con especial significación en el grupo de Ingenieros con un retroceso de más de 30 puntos, si bien se da una situación similar a México, pero en este caso, con salarios más bajos de aquel grupo femenino que es muy menor al de los hombres.

Así como ejemplo en el grupo profesional de Ingenieros, en Brasil hay 3 mujeres frente a un grupo de 26 hombres, y donde cuestiones de experiencia, madurez profesional, etc... puedan estar detrás de las grandes diferencias salariales que determinan la brecha

desfavorable a las mujeres. Igualmente ocurre con el colectivo de Operarios, donde hay 4 mujeres frente a un colectivo de 58 hombres y donde pueden ser razones similares a las apuntadas anteriormente para el colectivo de Ingenieros en Brasil. Adicionalmente, desde Brasil, sedan las siguientes razones para los datos aportados:

- Brecha en el grupo de Ingenieros/as y operarios/as: “La diferencia consiste en el pago adicional por peligrosidad y dietas para los trabajadores del campo, que en su mayoría son hombres”

En cualquier caso, en el grupo de Administrativos, no hay una razón de descompensación entre hombres y mujeres tan significativa (20 hombres frente a 15 mujeres), y el retroceso en 10 puntos de brecha es muy significativo. Adicionalmente, desde Brasil, sedan las siguientes razones para los datos aportados:

- Brecha en el grupo de Administrativos: “Los puestos más altos están ocupados en su mayoría por hombre”

Con todo ello, el retroceso en el promedio de brecha salarial ha sido de 10 puntos situándose en el 80% frente al 91% del pasado año.

En cuanto a las diferencias salariales o brecha atendiendo a la edad, aportamos los siguientes datos en los que hay que destaca el bajo dato de salario medio del grupo de >50 años:

	Salario medio 2020	Salario medio 2021
<30 años	5.467€	9.162€
Entre 31 y 50 años	11.879€	16.481€
>50 años	15.698€	3.819€ (*)

(*) Salario de 1 persona de labores de limpieza con referencia salarial muy baja.

En cualquier caso, se debe seguir avanzando en aquellas diferencias por país y grupo profesional donde aún hoy se aprecian diferencias significativas, como pueden ser los indicados en los apartados anteriores.

Rémuneración Consejeros y Directivos

Remuneraciones medias de consejeros y directivos en Ingeteam:

	Hombres		Mujeres		Total remuneraciones medias	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Sueldos Consejeros	180.015€	173.152€	-	-	180.015€	173.152€
Sueldos Personal de Alta Dirección	170.181€	134.108€	-	-	170.181€	134.108€
Dietas Consejeros	-	-	-	-	-	-
Dietas Personal de Alta Dirección	931€	407€	-	-	931€	407€
Otras remuneraciones Consejeros	65.000€	98.000€(*)	65.000€	65.000€	65.000€	88.572€
Otras remuneraciones Personal de Alta Dirección	150.000€	151.742€	-	-	150.000€	151.742€
Seguros o planes de pensiones Consejeros	1.005€	2.000€	-	-	1.005€	2.000€
Seguros o planes de pensiones Alta Dirección	1.124€	2.333€	-	-	1.124€	2.333€
Total Consejeros	246.020€	273.152€	65.000€	65.000€	246.020€	263.724€
Total Personal de Alta Dirección	322.136€	288.288€	-	-	322.136€	288.288€

(*) Si bien hay aportaciones generales de 65.000€ bajo este concepto, hay un caso excepcional con aportaciones superiores que altera dicha cifra media del colectivo masculino.

Organización del trabajo

Organización del tiempo de trabajo: nº de horas de calendario

Las horas anuales a trabajar por cada trabajador a jornada completa 2021 las hemos recogido en cada Unidad Productiva y zona geográfica, con el siguiente resultante:

Nº horas calendario según unidad	2019	2020	2021
España			
Corporación	1.708	1.708	1.708
Service	1.776	1.776	1.776
Paneles	1.695	1.695	1.695
Holding	1.708	1.708	1.708
Energy	1.695	1.695	1.695
Industry	1.708	1.708	1.708
Technology	1.708	1.708	1.708
Indar E	1.592	1.592	1.592
Indar MH	1.592	1.592	1.592
Electronics	1.695	1.695	1.695
R&D europe	1.708	1.708	1.708

Nº horas calendario según unidad	2019	2020	2021
Resto Europa			
Germany	1.708	1.708	1.708
Czech RP	1.807	1.807	1.915 (*)
Uk	1.856	1.848	1.855
Romania	1.840	1.840	1.862
Italy	1.870	1.844	1.736
Bulgaria	1.793	1.793	1.826
France	1.650	1.645	1.668
Poland	2.008	2.040	2.016
América			
Panamá	1.708	1.708	2.208
USA	2.016	2.024	2.016
México	1.992	2.304	2.284
Brazil	2.184	2.179	2.195
Uruguay	2.031	2.031	2.054
Chile	2.088	2.025	2.133
Resto del mundo			
Philippines	1.936	1.936	1.944
South africa	2.088	2.072	1.896
Australia	1.915	1.923	1.900
Morocco	2.288	2.112	2.112
India	1.946	2.034	2.182

(*) Media de jornadas de los dos centros de trabajo: Ingeteam Chequia+ Elprom

En España, las jornadas se mantienen constantes con referencia al pasado año debido a regulación concreta y estabilidad en los puntos de los pactos que regulan dicho aspecto. En el resto de países, principalmente fuera de Europa, con regulaciones laborales diversas, las modificaciones de jornada anual se deben a diferentes motivos, bien por alteración de acuerdos o pactos laborales o bien por la ausencia de los mismos, supeditando la jornada anual al resultante de horas totales en función del nº de semanas/días laborales del calendario anual general.

Absentismo

En cuanto al dato del absentismo en Ingeteam, con un incremento respecto al año anterior de 0.3 puntos en términos %, es el siguiente:

	2019		2020		2021	
Absentismo total	278.988 h	3,82%	354.052h	4,85%	380.827h	5,14%
Absentismo total corregido (*)	-	-	-	-	281.993h	3,81%
Absentismo por covid-19	-	-	72.411h	1,00%	66.823h	0,9%

(*) Nuevo indicador: absentismo total menos absentismo ligado a derechos fundamentales como la maternidad/paternidad, horas sindicales, etc...

Entre las razones principales de este incremento del absentismo en términos generales y como el pasado año, está la situación de pandemia COVID-19, la cual ha tenido un impacto muy significativo en jornadas perdidas por enfermedad, así como por ausencias/bajas por cuarentenas de carácter obligatorio por consideración de contacto estrecho y que no tenían opción de trabajo en remoto.

Por otro lado, se adjunta el absentismo corregido, nuevo indicador introducido en el 2021 y que refleja el absentismo general del que se descuentan las jornadas no traba-

jadas por licencia de maternidad/paternidad, así como aquellas horas no trabajadas por motivo de crédito sindical principalmente.

El impacto directo del COVID-19 en el absentismo, como en el pasado año 2020, es aproximadamente de 1 punto tal como recoge el gráfico anterior, por lo que, discriminando dicho impacto directo de la pandemia, estaríamos en niveles similares de absentismo con respecto al 2019 con ligero repunte.

Formación y capacitación profesional

Ingeteam cuenta con procesos diversos orientados a la Evaluación del Desempeño con enfoque al Desarrollo, que durante el 2021 ha impactado sobre un total de 752 personas empleadas, cifra inferior a la de años anteriores, que se situaban por encima de las 1.400 personas. En cualquier caso, de dichas 752 personas objeto de esta práctica, el 93% la ha realizado con éxito.

La razón de esta reducción, que se centra principalmente en algunos de los centros de Ingeteam España, está ligada a una revisión de los diversos modelos de competencias y procesos locales existentes para el diseño de un único Modelo de Competencias Transversales Ingeteam, así como un Proceso Global de Evaluación del Desarrollo y Desempeño con implantación en el 2022. Esta transición de procesos locales a un único Proceso Global, determinó la suspensión temporal durante el 2021 de la realización de dichos procesos locales a la espera del lanzamiento del Proceso Global.

A través de estos procesos locales, destaca la “Charla o Entrevista de Desarrollo”, que 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 y grupales.

Esta “praxis”, no sólo redunda en el desarrollo profesional de la persona empleada, 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.

En 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.

En el 2021, a través de los diferentes Planes de Formación anuales desarrollados en cada sede o centro de trabajo, se han realizado más de 151.644 horas en formación en todo Ingeteam, lo que supone un incremento del 27% con respecto al año anterior. El 70% del total de la formación, se ha realizado en Ingeteam España. Así mismo, el ratio medio horas/personas asciende a más de 37 horas por persona, con un incremento del 25%.

Si introducimos la lupa de género, podemos ver que dicho ratio de horas /persona, se decanta por el colectivo masculino, elevándose dicho ratio a 38 horas por trabajador frente a 32 horas de media año por trabajadora en Ingeteam. Detrás de la razón de esta falta de equilibrio es muy diversa, pero entre otras cosas, está muy ligado a la prevalencia hoy por hoy del colectivo masculino en los grupos técnicos ingeniería, grupo objeto de mayor cantidad de horas ligadas a cuestiones técnicas/producto/proceso, frente a otras acciones más propias del grupo de administrativos donde el colectivo femenino prevalece.

Inversión en formación/desarrollo	2020	2021	2020 H	2020 M
Total horas	118.842h	151.644h	127.413h	24.231h
Ratio h/persona	29,7h	37,1h	38,2h	32,4h

Estos datos del 2021, si bien no alcanzan a aquellos datos previos a la pandemia COVID, que situaban el ratio medio de horas/persona en 39 horas de formación persona año, se le aproximan mucho, pudiendo afirmar que estamos en una normalidad en lo que se refiere a Desarrollo.

Si bien muchas acciones de formación y sensibilización durante el 2019, estuvieron muy “teñidos” de aspectos ligados a la pandemia, durante el 2021, se vuelve igualmente a una normalidad de prevalencia de acciones formativas y de desarrollo ligadas al desarrollo de competencias técnicas en innovación y vigilancia tecnológica e I+D, desarrollo de nuevos productos, y al desarrollo de competencias humanas/gestión de personas.

Como resultante de los planes anuales de formación, durante 2021 el gasto en formación en Ingeteam ha ascendido a casi más 1,3 millones de euros (1.418k€) con una inversión promedio anual por empleado de 323€, lo que supone una reducción del 10,5% con respecto a la cifra media del 2020, a pesar de que el dato de horas formación por persona haya crecido, lo que denota que las acciones formativas y de desarrollo, han sido de menor coste total frente a aquellas del 2020.

En el siguiente gráfico se describe la evolución de estos datos:

Inversión en formación/desarrollo	2020	2021
Inversión total	1.447k€	1.318k€
Ratio €/persona	361€	323€

Horas de Formación por Grupos Profesionales

Invertidas 151.644 horas en formación con una inversión de 1,3 millones de euros, la distribución de dicha formación por categorías profesionales en el conjunto de Ingeteam durante el 2021 se recoge en el siguiente gráfico:

	2020		2021	
	Ingeteam España	Ingeteam Global	Ingeteam España	Ingeteam Global
Horas formación Técnicos Operarios	36.816 (50,2%)	67.646 (57%)	57.170,3 (54,3%)	89.095,8 (58,7%)
Horas Formación Técnicos Ingenieros	19.724 (26,9%)	26.363 (22%)	29.931,6 (28,4%)	37.149,4 (24,5%)
Horas Formación Administrativos	7.378 (10,1%)	12.100 (10%)	5.382,7 (5,1%)	9.436,9 (6,2%)
Horas Formación Mandos intermedios	7.329 (10%)	9.069 (7,7%)	10.838,8 (10,3%)	13.462,3 (8,8%)
Horas Formación Dirección	1.972 (2,7%)	3.664 (3,3%)	1.941,5 (1,8%)	2.499,7 (1,6%)
Totales Horas	73.219h	118.842h	105.265,1h	151.644,1h

Lo más destacable del gráfico anterior es:

- Incrementos de horas con respecto al año anterior y en términos absolutos en los colectivos de Operarios, Ingenieros y Mandos, siendo los incrementos muy significativos, del orden del 31% y del 41% respectivamente.
- Reducción de horas con respecto al año anterior y en términos absolutos en los colectivos de Administrativos y Dirección, si bien en España, únicamente esta reducción se manifiesta en el grupo de Administrativos, razón lo la que el ratio de horas/mujer, se reduce como comentábamos antes por la prevalencia del colectivo femenino en este grupo.

Conciliación familiar y laboral

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 3,9% de la plantilla media disfruta de jornada reducida, lo que supone un total de 126 personas de la plantilla media, cifra que sufre un retroceso frente a las 158 del pasado año marcando una clara tendencia a la baja de estas reducciones en los últimos años.

Tal como se recoge en el siguiente gráfico, del total de personas solicitantes de reducción de jornada por motivos de conciliación, es el colectivo femenino el mayoritario con un 66% del total.

Jornada reducida	2021	
	Plantilla media	%
Hombres	42,91	33,9%
Mujeres	86,6	66,1%
Total	126,5	100%

- Horario flexible para el desarrollo de la jornada laboral. El 37,7% de la plantilla ha disfrutado de horario flexible a lo largo del año, lo que supone un total de 1.150 personas empleadas, cifra inferior a los 1.731 empleados que el pasado año disfrutaron de dicha flexibilidad horaria. Dicha alteración puede venir determinada por una falta de concreción del criterio de reporte en años anteriores, que ha quedado revisado y determinado en el nuevo Modelo de Indicadores de gestión de Personas 2021.
- Permisos de maternidad/paternidad. El 97,2 % del personal con derecho al disfrute del este permiso lo ha ejercido en su integridad a lo largo del 2021 frente al 87% del 2020, lo que supone un colectivo de 328 personas que han disfrutado dicho permiso del total de 334 susceptibles de hacerlo. Esta cifra ha aumentado significativamente con un incremento de disfrute de este permiso en 10puntos porcentuales.
- Facilidades para alcanzar acuerdos personales en cuanto a horarios particularizados a las necesidades de la persona trabajadora.
- Licencias retribuidas ampliadas respecto a las definidas en Reglamentos o Convenios Colectivos oficiales 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.

Desconexión laboral

Ingeteam aboga por una adecuada conciliación familiar y profesional como ha quedado reflejado en apartados anterior en materia de Conciliación, pero que culmina con el desarrollo de un Modelo Global de Desconexión Digital (MOGIO14) que pretende marcar pautas y buenas prácticas en esta materia.

En cualquier caso, tras la realización en el 2020 de una Evaluación de Riesgos Psicosociales en Ingeteam España (excepto Indar), no se han apreciado problemáticas específicas ligadas a una ausencia de una regulación en esta materia.

Accesibilidad universal e integración de las personas con discapacidad

Nuestro compromiso con las personas con discapacidad se manifiesta tanto en su integración en Ingeteam, como a través de acuerdos de colaboración con centros especiales de empleo.

En este sentido, se realizan colaboraciones y donaciones con la Fundación Adecco y Lan-tegi Batuak en algunos de nuestros centros en el País Vasco y participamos en diversas campañas institucionales para la integración de las personas con discapacidad. También trabajamos con la asociación Gureak, grupo empresarial vasco que genera y gestiona oportunidades laborales estables y convenientemente adaptadas a las personas con discapacidad, prioritariamente para personas con discapacidad intelectual en Gipuzkoa.

En el cuadro adjunto, se observa el nº de personas con discapacidad en Ingeteam, bien interno o externos, y por razón de sexo. A nivel interno, hay un ligero incremento, si bien a nivel externo, se produce una reducción significativa, en los que influyen cambios en la subcontratación de servicios con empresas enfocadas a este colectivo.

Empleados con discapacidad en Ingeteam	2020		2021		2021 H		2021 M	
Directos- Internos	21,97	0,55%	23	0,55%	19	83%	4	17%
Indirectos - Externos	132,29	3,30%	10	0,24%	-	-	-	-
Total	154,26	3,85%	33	0,8%	19	83%	4	17%

En España el 100% de los centros de trabajo está adaptado para personal con discapacidad, si bien a nivel global, esta cifra desciende al 64% de los centros.

Igualmente indicar, como el pasado año, 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 13% del total de centros en la empresa.

Igualdad de oportunidades y trato igualitario

A continuación, se desarrollan las medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Compromiso sólido en el Código de Conducta

En el Código de Conducta se desarrolla un apartado específico sobre “Diversidad, igualdad de oportunidades y trato igualitario”, donde se establece los compromisos y el comportamiento esperado de los profesionales de la empresa sobre esta materia:

- Los profesionales de la empresa están obligados a actuar en sus relaciones laborales con otros profesionales, especialmente quienes gestionen equipos y/o personas, conforme a criterios de respeto, dignidad, equidad y diversidad.
- Se promoverán unas actividades profesionales basadas en el respeto, en la colaboración recíproca, en la igualdad de las personas por encima de las diferencias de cualquier índole, gestionarán adecuadamente la diversidad y la convivencia, con especial consideración hacia la atención y la integración laboral de las personas con discapacidad o con diversidad funcional, y se ofrecerán las mismas oportunidades en el acceso al trabajo, desarrollo y en la promoción profesional basada en las condiciones de mérito y capacidad.
- En 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 reprimir cualquier acción o circunstancia identificada. Para ello, se han establecido los procedimientos y protocolos necesarios para su prevención y su respuesta.
- No se permite el empleo de lenguaje discriminatorio en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa, y se promoverá el lenguaje inclusivo dentro de la organización.

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.

Planes de Igualdad

En Ingeteam estamos comprometidos con la Igualdad de género, contando con 12 de

sus centros de trabajo con Planes de Igualdad específicos. En este sentido, cabe decir, que durante el 2021 en Ingeteam España, se han iniciado 3 grandes proyectos ligados al desarrollo de Planes para la Igualdad de Hombres y Mujeres, de acuerdo al RD901-2020 para las siguientes organizaciones de Ingeteam en España:

- Ingeteam SA (Corporación)
- Ingeteam Power Technology SA (IPT)
- Ingeteam Electric Machines SA (Indar)

Estos 3 proyectos, debido a su complejidad, se han desarrollado durante el pasado año con intención de culminarse con su registro durante el primer trimestre del 2022 (objetivo), habiéndose culminado en el 2021 aquel referente a Ingeteam SA.

Destacar que Ingeteam Power Technology, SA – Technology es “Empresa colaboradora en Igualdad” por el Gobierno Vasco y recibió el premio en conciliación Zirgari Sariak. Ingeteam es muy activa en campañas institucionales y colaboraciones en diversas organizaciones como la Red Bai Sarea.

En cuanto a la presencia de la mujer en cargos directivos, a través del siguiente cuadro, se refleja la situación del 2021, el cual muestra una ineludible necesidad de mejora de la presencia de las mujeres en los cargos directivos de Ingeteam y que tendrán su reflejo en los Planes de Acción en favor de la Igualdad en vías de desarrollo ya comentados anteriormente.

Presencia de la mujer en cargos directivos	2021	
Hombres Directivos	62	90%
Mujeres Directivas	7	10%
Total	69	100%

Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo

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, no ha sufrido variación con respecto al pasado año, ascendiendo a 17 en todo Ingeteam y dando cobertura a más de un 75% de la plantilla total.

En el contexto del desarrollo de los Planes para la Igualdad en Ingeteam España, está previsto la revisión de los actuales protocolos que datan del 2017 comentado en el párrafo anterior.

Protocolos para la Gestión de la Diversidad

Siendo una empresa con implantación internacional y siendo consciente de la actual diversidad existente en Ingeteam, velamos por la gestión adecuada de la misma evitando discriminaciones por dicho motivo a través del Código de Conducta de Ingeteam, o bien a través de protocolos específicos desarrollados en nuestros centros de trabajo (6).

Por otro lado, y fruto igualmente de esta gestión, más del 80% 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.

DIMENSIÓN DESEMPEÑO SOCIAL Y RELATIVOS A LA SALUD Y SEGURIDAD LABORAL DEL PERSONAL

Salud y Seguridad Laboral

En Ingeteam la Seguridad y Salud es una prioridad en todo lo que hacemos. Para esto seguimos trabajando en:

- Ser una organización con una cultura preventiva real, fiable y viable.
- Que las personas de la organización, en sus diferentes roles, estén comprometidas con la seguridad y toman responsabilidad personal.
- Que nuestras actividades productivas se desarrollan en condiciones de trabajo controladas para conseguir cero daños a la salud de las personas.
- Que nuestros sistemas de seguridad, procesos y herramientas de gestión soportan integrada y globalmente nuestros procesos y favorecen la mejora continua
- Que nuestros contratistas, proveedores y demás grupos de interés deben ser considerados como propios y por lo tanto con el mismo nivel de exigencia en Seguridad y Salud
- Diseñar y mantener instalaciones y equipos con la seguridad como prioridad en su concepción.
- Mantener canales de comunicación abiertos, bidireccionales y efectivos en los aspectos relativos a seguridad y salud

Haciendo todo esto, tendremos un alto desempeño en Seguridad y Salud, convirtiéndose en marca propia y ventaja competitiva para la compañía y aumento de satisfacción de las personas.

Nuestros principios y prioridades son:

- Creemos 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 una 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 personas trabajadoras.
- 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. Seguimos y rechazamos las 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 sus empleados y empleadas, aprender de todo tipo de “desviaciones”.
- Pensamos antes de actuar, estudiamos la situación y lo que nos rodea. Evaluamos, entendemos los riesgos, implantamos controles y realizamos seguimiento. Si nos parece poco seguro, lo más probable es que efectivamente, no sea seguro.

Compromiso sólido en el Código de Conducta, en el cual se indica:

- Ingeteam se compromete a velar para que sus profesionales desarrollen sus labores en lugares seguros, así como a disponer de las políticas, procedimientos y los medios necesarios para minimizar los riesgos asociados, tanto de personal propio como de externos, para lo cual se desarrollarán las políticas de seguridad y salud en el trabajo correspondientes y se adoptarán las medidas preventivas necesarias para cumplir con lo dispuesto en la legislación aplicable, así como cualquier otra disposición normativa que pueda desarrollarse en el futuro.
- Todos los profesionales de Ingeteam tienen la obligación de conocer y cumplir las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, velando por su propia seguridad y la de cualquier persona que pudiera verse afectada por sus actividades. Para ello, se pondrá a disposición todos los recursos y medios necesarios, así como la formación obligatoria para los profesionales, para que éstos desempeñen su activi-

dad profesional de forma segura y en un ambiente saludable.

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

Indicadores de Salud y Seguridad Laboral

Número de accidentes de trabajo con baja por sexo	2019	2020	2021
Total	99	70	69
Hombres	81	65	61
Mujeres	18	5	8

Otros datos de accidentabilidad 2021	Accidentes sin baja	Accidentes in itinere	Incidentes	Near miss
Total	110	39	166	295
Hombres	93	35	-	-
Mujeres	17	4	-	-

Ingeteam ha mejorado en un 1,4%, el dato final con respecto al dato de 2020. En 2020 hubo 70 accidentes con baja y en el 2021 69, un accidente menos. Esto indica que en el 2021 se ha contenido la tendencia de mejora de los años anteriores. En el caso de las mujeres el dato ha empeorado respecto del 2020 en un 27,5%. En el caso de los hombres el dato ha mejorado en un 6,1%.

Tasa de frecuencia de accidentes (TFA) por sexo: (Número de accidentes con baja / Número total de horas de trabajo programadas) * 1000000:	2019	2020	2021
TFA Total	15,57	10,74	9.32
TFA Hombres	13,48	12,30	10,09
TFA Mujeres	13,71	4,01	5,9

*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.

La reducción de un 13,2% del TFA respecto del 2020, da respuesta al plan de acciones y mejoras establecidas, a la concienciación de la plantilla en aspectos de comunicación de sucesos y compromiso en Health & Safety, así como al claro e inequívoco compromiso de la dirección en la mejora de ratios de accidentalidad. De la misma forma se ve un aumento del 47% en el caso de las mujeres y un descenso del 18% en el caso de los hombres.

Tasa de frecuencia de accidentes (TGA) por sexo: (Número total de jornadas perdidas por accidente con baja / Número total de horas de trabajo programadas) * 1000000:	2019	2020	2021
TFA Total	0.31	0.25	0,30
TFA Hombres	0,34	0.28	0,30
TFA Mujeres	0,14	0.09	0,30

Teniendo en cuenta que el TFA total disminuye en un 13,2% y que el TGA total aumenta en un 20%, la conclusión es clara, hemos tenido una menor tasa de frecuencia de accidentalidad, pero los accidentes que hemos tenido han tenido periodos de baja más prolongados.

Enfermedades profesionales (EP) por sexo:	2019	2020	2021
Número enfermedades profesionales	17	11	12
EP Hombres	88%	(82%) 9	(83%) 10
EP Mujeres	12%	(18%) 2	(17%) 2

Aumenta en un 9% la incidencia de las enfermedades profesionales respecto a los datos del 2020. Los orígenes de las enfermedades son, principalmente problemas musculoesqueléticos y en algún caso alergias a productos químicos. Uno de los orígenes se establece dentro del marco de la Covid19, por la particularidad del marco legal del país (Chile).

Para terminar, y tal como refleja la siguiente tabla, se produce un descenso del número de reuniones celebradas de un 32% respecto del 2020. En el caso de los acuerdos formales alcanzados, se pasan de 64 acuerdos en 2020 a 218 en 2021. Este aumento es tan significativo, ya que se incluyen asuntos tratados y reflejados en acta de reunión, dándose por válidos y considerándose como acuerdos a efectos prácticos.

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.	2019	2020	2021
Número de acuerdos formales alcanzados	21	64	218
Número de reuniones celebradas	75	127	87

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

COVID-19

La siguiente tabla hace un resumen de los diferentes inputs asociados al COVID-19.

	2020	2021
Nº personas afectadas por ERTE en el año 2020	141	111
Días medios de ERTE	54,7	9,84
Tiempo total en ERTE (días)	3.352,9	1.091,94
Ahorro costes por ERTE	56.668	29.407,56
Despidos por COVID-19	0	3
Nº de personas en teletrabajo en el 2020	1.884,5	1543
Días medios aproximados en teletrabajo	121,7	84
Absentismo por Covid 19 en horas	72.410,8	66.823,40

En relación con el teletrabajo, indicar que el 38% de la plantilla promedio se ha visto afectada en algún momento por medidas de teletrabajo con 79,71 días de promedio en teletrabajo por el colectivo afectado. Este dato disminuye en un 35% respecto del dato de 2020, debido a los diversos procesos de vuelta a las oficinas que se llevaron a cabo en las diferentes Unidades Productivas.

En relación a los ERTES aplicados, disminuyen en un 21% respecto del 2020. De la misma forma el descenso de los días medios de ERTE respecto del 2020 lo hace en un 82%.

Añadir que hubo tres despidos como motivo del COVID-19 en una de las sociedades de República Checa.

Lo que en el 2020 fueron dificultadas y actuaciones hechas a contrarreloj, en el 2021 se convirtieron en aprendizajes y oportunidades de mejora en la nueva realidad de trabajo híbrido, combinando el teletrabajo con la presencialidad en los centros de trabajo.

Principales actuaciones para la implantación y desarrollo del teletrabajo

A lo largo del 2021, se sigue trabajando en acciones del tipo:

- Compra de portátiles, implantación de Teams como canal de comunicación oficial, fomentando y priorizando su uso.
- Provisión de recursos adecuados como sillas ergonómicas, mesas, “mause-pad”, soportes, etc.
- Reclutamiento, acogida y formación digital. Adaptación de procesos/ tareas basadas en el contacto presencial, a su desarrollo on-line.
- Medidas y actuaciones principales COVID-19
- Comunicaciones por parte de dirección y/o las áreas de Seguridad y Salud de las Unidades Productivas.
- Fomento del teletrabajo en horarios flexibles, más amplios y en circunstancias que lo aconsejaban.
- Reducción tiempo mínimo de comidas. Adaptación de los horarios de presencia diaria. Horarios adaptados o de jornada continua. Flexibilidad máxima.
- Permisos no retribuidos.
- Fomento del teletrabajo o permisos de trabajo no retribuidos para los casos de conciliación familiar por contactos estrechos, positivos, cierre de colegios, etc.

- Identificación y tratamiento específico del colectivo especialmente vulnerable.
- Revisión y desarrollo permanente de protocolos preventivos generales y locales en línea con las recomendaciones de las autoridades nacionales, regionales y provinciales, así como de otras instituciones en materia de salud.
- Implantación y/o retirada de medidas de uso de EPIs o instalación material de protección (mascarillas, mamparas separadoras), señalización y campañas informativas, refuerzo de material de limpieza, equipos de control de CO2, equipos de control de temperatura, etc.).
- Control de aforos en centros con presencialidad.
- Adaptación de los aforos al momento y lugar en función de la situación particular de cada Unidad Productiva.
- Revisión de protocolos de limitación de viajes y acceso de visitas.
- Campañas de test voluntarios para la identificación y contención de la enfermedad.
- Máxima cooperación e información con los Servicios de Prevención Ajenos y autoridades regionales.
- Realización de Test antes de reincorporación de personal contagiado.
- Otros...

Relaciones sociales

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

En Ingeteam cumplimos escrupulosamente con los requerimientos que cada una de las

legislaciones establece a este respecto, siguiendo los plazos y procedimientos definidos.

En materia de Comunicación o Información a estas RLTs legalmente constituidas, no existe un procedimiento específico de comunicación y preavisos más allá de lo que la legislación vigente aplicable a cada centro determine, bien por Pacto, Convenio Colectivo, Reglamento o Estatuto de carácter Nacional. Los canales escogidos para realizar dichas comunicaciones, responden a los usos y prácticas habituales de cada centro de trabajo, que normalmente son reuniones de carácter periódico.

Empleados cubiertos por convenio colectivo

En 16 centros del total de los 31 existentes, existen Convenios Colectivos o Pactos de Empresa aplicables a un total de 3.543 personas (un 85% de total de empleados de Ingeteam). Igualmente, en muchos de estos centros de trabajo, se disponen de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) a través de Comités de Empresa o bien de Delegados de Personal legalmente constituidos o designados. En cualquier caso, Ingeteam se ajusta a la normativa laboral/sindical aplicable en cada país donde tenga sede o centro de trabajo operativo.

En España, el 100% de los trabajadores de Ingeteam están cubiertos por los oportunos Convenios Colectivos sectoriales complementados, en algunos casos, por los acuerdos particulares de Empresa, negociados con la RLT, en donde la haya.

Distribución de número de empleados por Convenios o Pactos de Empresa por España y principales países con respecto a situación del año 2020 es similar en términos %, y se resumen en el siguiente cuadro:

	Empleados con convenio o pacto 2021 (*)	% sobre plantilla real 2021	Empleados con convenio o pacto 2020	% plantilla media 2020
España	3.133	100%	2.652	100%
Italia	74	100%	57,62	100%
Francia	67	100%	63,5	100%
Mexico	30	12%	57	14%
Brasil	161	100%	88	100%
Usa	70	50%	92	54,1%
China	8	100%	-	-
Total	3.543	85%	3.009	75%

(*) Cambio de criterio de nº de personas reales sujetas o amparadas en Convenio/Pacto colectivo.

En el año 2021 se han firmado 7 nuevos Convenio/Pacto Colectivo.

Riesgos

- Empleo y Organización del trabajo: Siendo una empresa industrial con alto contenido tecnológico nuestro principal riesgo es el de quedarnos obsoletos en cuanto a nuestra tecnología y capacidad innovadora. Las medidas implementadas para atenuar estos impactos se basan en la formación continua de nuestro equipo humano, con más de 151.644 horas de formación y casi 1,318 millones euros invertidos en el año 2021.
- Salud y Seguridad laboral: Ingeteam realiza periódicamente un análisis para identificar los riesgos a los que está expuesto, teniendo en cuenta los negocios y activida-

des relacionadas, así como los destinos globales en los que interviene, entre otros factores. Bajo esta premisa, los riesgos identificados como más críticos serían; riesgos eléctricos, por caídas a distinto nivel, por caídas de objetos, por golpes y cortes, por desplazamientos a centros de trabajo propios o ajenos y riesgos ergonómicos y psicosociales. Estos riesgos se gestionan bajo el marco de una política de gestión preventiva y correctiva, de seguimiento y mejora continua mediante férreos sistemas de control y supervisión de la actividad sujeta a riesgos.

Durante el año 2021, la continuidad de la pandemia COVID-19 y la constante adecuación de la información y protocolos en su gestión, ha supuesto uno de los principales riesgos a gestionar y que seguirá su desarrollo en el 2021. Todas aquellas medidas y protocolos mencionados anteriormente, han determinado que la actual incidencia de la enfermedad sea contenida y que los casos de contagio en entorno laboral hayan sido muy excepcionales.

- Captación de Talento y Capacitación profesional: Queriendo captar los perfiles que mejor se adecuen a nuestros puestos y viendo que empresas cercanas siguen los mismos criterios, tenemos dificultad para captar talento, sobre todo perfiles que requieren personas altamente cualificadas. Para minimizar este riesgo, se sigue trabajando desde los siguientes enfoques:
- Desarrollo de nuevos Procesos Globales en favor de una gestión más eficaz y eficiente del Talento interno (Proceso Global de Captación y Selección, proceso Global de Evaluación del Desarrollo y Desempeño y proceso de Identificación y Planificación del Talento).
- Junto con el departamento de Marketing Corporativo en medidas para mejorar el reconocimiento de nuestra marca Ingeteam como buen empleador, acudiendo a

centros formativos de distinto nivel, sobre todo de orientación técnica, a explicar nuestra actividad, promover la dedicación de las estudiantes en carreras técnicas (Proyecto Inspira Stem) y dando a conocer a Ingeteam como empresa que fomenta y ofrece la oportunidad de crecimiento profesional a las nuevas generaciones.

- Además, se acude de manera sistemática a ferias y foros de empleo de las distintas universidades y mantenemos relaciones institucionales con las mismas, así como con centros de Formación para captar los estudiantes de cada promoción que mejor se adecuan a nuestros perfiles.
- Formalizamos convenios con las diversas universidades y centros de Formación Profesional, que oficializan las frecuentes becas, prácticas, proyectos de fin de carrera, doctorados, etc.... que se llevan a cabo en nuestras instalaciones.
- Ingeteam participa en el Grupo de Trabajo de captación de talento del Clúster de Energía del País Vasco donde, en colaboración con otras empresas y una representación de las universidades del entorno, se buscan medidas para atraer a profesionales potenciables con talento.
- Retención del Talento. Rotación de personal: Una vez captado el talento, recibe la formación precisa para adaptarse al puesto y desarrollar sus potencialidades. Trascendido este primer periodo de formación, la organización corre el riesgo de que determinadas personas, sobre las que se ha invertido, supongan un valor atractivo para otras empresas y se produce fuga de talento (ratio de rotación total 2021 del 10,9% (bajas voluntarias+despidos) en Ingeteam frente a un 22% del pasado año, mejorando el dato en 11 puntos, y una rotación del 8,78% atendiendo únicamente a bajas voluntarias 2021). Para evitar esta fuga, intentamos medir la satisfacción interna de nuestra plantilla a través de encuestas periódicas de clima, y a través

de planes de mejora, fidelizar a nuestra plantilla con medidas de conciliación, flexibilidad horaria, evaluación sistemática del desempeño, alto nivel de contratación indefinida, seguros de accidente con coberturas muy superiores a las requeridas legalmente, primas de asistencia sanitaria privada con importantes descuentos, licencias retribuidas ampliadas, facilidades para otorgar excedencias, etc.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Descripción de gestión- Políticas

Código de Conducta

El Código de Conducta, aprobado en el año 2012 y actualizado en el año 2019, establece las pautas de conducta de los profesionales que componen el Consejo de Administración, los Comités de Dirección y las plantillas de las empresas de Ingeteam y refuerza la cultura ética de la organización sobre las siguientes cuestiones:

- Los valores y principios en las relaciones de negocio de 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 Ingeteam, ya sean clientes, proveedores, socios, colaboradores, o instituciones públicas o privadas.

El Código de Conducta se desarrolla en base a la Misión, Visión, y los Valores de 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 Ingeteam.

Con este fin el Consejo de Administración ha establecido una estructura y un modelo en 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.

El Código de Conducta se encuentra en la página web de Ingeteam en seis idiomas (español, inglés, euskera, francés, italiano y portugués). Así mismo, se ha habilitado un apartado específico de Cumplimiento y Conducta en la Web.

Comité de Cumplimiento y Conducta

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

Este Comité es nombrado por el Consejo de Administración de 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 de 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 de Ingeteam, que engloba la actuación de las sociedades, Unidades de Negocio y Unidades Productivas, sus profesionales.

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

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

Canal de Denuncias

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 Ingeteam mantenga una relación laboral, comercial o profesional directa relativos a:

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

Formación sobre el Código de Conducta y el Canal de Denuncias

Cualquier profesional que se incorpore a la Organización está obligado a realizar una formación sobre el Código de Conducta y el Canal de Denuncias en un plazo máximo de 30 días, aunque se recomienda realizarlo los primeros días.

Código de Conducta de Proveedores y Condiciones Generales de Contratación

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

En el Código de Conducta de Proveedores, disponible en la web de la organización, se requiere estos aspectos de conducta empresarial a los proveedores de Ingeteam, donde se incluye además todas las terceras partes con las que se vincula Ingeteam como subcontratistas, agentes comerciales, consultores, similares y finalmente asociados a cualquiera de los anteriormente nombrados. Es decir, en este Código se incluye un apartado específico sobre aspectos de integridad y lucha contra la corrupción, con explicaciones concretas de los comportamientos prohibidos de los empleados.

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

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

Medidas para la prevención, detección y respuesta ante la corrupción

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

Medidas para prevenir la corrupción

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. Procedimientos de compras, evaluación y homologación de proveedores, auditorías a proveedores.
5. Directrices sobre 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

Medidas para luchar contra el Blanqueo de Capitales

Ninguna de las sociedades de Ingeteam son sujeto obligado por la Ley 10/2010, de prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, no obstante este riesgo se encuentra valorado en el Modelo de Prevención de Riesgos Penales de Ingeteam y mitigado por los controles generales: Código de Conducta, Procedimientos de Controlling financiero, Política de patrocinios y donaciones y políticas y procedimientos de compras.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Ingeteam dispone de una Política sobre Patrocinios y Donaciones que está alineada con la estrategia y sus objetivos de la Responsabilidad Social Corporativa, 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 de Ingeteam respecto a los patrocinios y donaciones, especialmente en el ámbito del desarrollo e inversiones en las comunidades locales donde opera Ingeteam.

El Consejo de Administración, delegado en el Director Corporativo de Corporate Development junto al Departamento de Marketing, es el órgano legítimo para establecer la estrategia y objetivos de la Responsabilidad Social Corporativa, y por tanto para recibir las comunicaciones, dudas de aplicación y canalizar las aprobaciones de donaciones y patrocinios, y en su caso, para monitorizar y trasladar incumplimientos al Comité de Cumplimiento y Conducta.

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

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

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

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

Se establecen las siguientes prohibiciones expresas sobre donaciones y patrocinios:

- Propuestas que incumplan la normativa aplicable.
- Propuestas que puedan derivar en cualquier tipo de discriminación, exclusión u ofensa.
- Propuestas que no reflejen los usos sociales y éticos de la comunidad, o que puedan perjudicar la imagen de Ingeteam.
- Propuestas a persona físicas.
- Propuestas que generen un beneficio, directo o indirecto, a un profesional de Ingeteam, o que pueda derivar en un conflicto de interés.
- Propuestas que acaben de forma directa o indirecta en partidos políticos, funcionarios públicos, en una persona expuesta políticamente (PEP), o mediante una persona física o jurídica vinculada.
- Propuestas a grupos de presión, defensa o sindicatos que condicione una donación o patrocinio a garantizar un clima laboral o de seguridad.
- Propuestas que tengan el propósito, o se interpreten, de condicionar la licitación de contratos o cualquier otro beneficio a favor de Ingeteam.

Indicadores

Corrupción y Sobornos

No se han identificado en el ejercicio 2020 casos de corrupción.

Por otro lado, se han realizado revisiones de prevención y detección de corrupción en las filiales de Alemania, Brasil, Chile, EEUU, Francia, Mexico y UK.

Blanqueo de Capitales

No aplica

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro en el ejercicio 2021 han sido por un importe de 55.511,18€, mientras que en el año 2020 fueron de 42.962,69€.

En el 2021 además, de las aportaciones a las instituciones habituales este año se han realizado donaciones a proyectos solidarios elegidos entre los propios trabajadores. Las fundaciones destinatarias han sido:

- AFIM (Ayuda, Formación e Integración de personas con discapacidad)
- DYA
- Donacion Eitb Maratoia
- Sociedad Coral de Bilbao: Educación musical entornos desfavorecidos
- Fundación Navarra
- Donaciones Entidades Solidarias Ayuda Contenedores
- Fundación Navarra
- Donacion Pausoka
- AVSI (Associazione Volontari per il Servizio Internazionale)
- Fundación para el Desarrollo Empresa
- AFANION (Asociación de Familias de Niños con Cáncer de Castilla-La Mancha)
- Ropa solidaria voluntarios a personas tercera edad.

- Donación Semana de la Discapacidad
- Caritas Ostrava
- Spolek zdravotne postižených občanů a jejich přátel (Asociación de ciudadanos discapacitados y sus amigos de República Checa)
- Asociación de atención temprana a personas con discapacidad de Ostrava
- Club de deportistas con discapacidad visual Opava,
- Czech Wheelchair Table Tennis Championship

Riesgos

Modelo de Prevención de Riesgos Penales.

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

DERECHOS HUMANOS

Descripción de gestión- Políticas

Código de Conducta

En el Código de Conducta se establecen los compromisos y el comportamiento esperado de los profesionales de Ingeteam, recalando que todas las actividades de Ingeteam se desarrollan bajo el respeto de los Derechos Humanos, y el compromiso de cumplimiento de los principios establecidos en el Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como

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

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

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

Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos

En el Código de Conducta se manifiesta que 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 Ingeteam 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 de 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 Ingeteam ha desarrollado específicamente un Código de Conducta de Proveedores para requerirles de forma detallada estos aspectos en las relaciones de negocio.

Código de Conducta de Proveedores y Condiciones Generales de Contratación

Ya se ha explicado en la sección anterior sobre Políticas contra la Corrupción y el Soborno.

Adicionalmente, se incluye en el Código de Conducta de Proveedores un apartado específico sobre “Derechos Humanos y condiciones laborales justas”

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

- Rechazo del trabajo infantil y prohibición de adquisición de cualquier producto fabricado con el empleo infantil alineado con la legislación local y la Organización Internacional del Trabajo.
- Rechazo y prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, en condiciones inhumanas, en contra de su voluntad o bajo amenaza de alguna pena.

- Facilitar a sus empleados el derecho y la libertad de asociación y a la negociación colectiva.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en todos sus empleados y la no discriminación: Rechazo y reprender comportamientos discriminatorios por cualquier motivo (sexo, raza, ideología, religión, procedencia, etc), así como el acoso laboral y sexual.
- Disponer de condiciones justas de reclutamiento, remuneración y compensaciones acorde con el desempeño profesional, así como facilitar en la medida de lo posible la conciliación.
- Favorecer la incorporación de personas con discapacidad siempre que sea posible

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

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

Política de libertad de asociación y negociación colectiva

Los trabajadores de Ingeteam están cubiertos por los oportunos convenios colectivos

sectoriales complementados por los acuerdos particulares de empresa, negociados con los representantes de los trabajadores en los distintos centros de trabajo.

Política sobre el trabajo infantil

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

Política sobre el trabajo forzoso u obligatorio

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

Política sobre los derechos de los pueblos indígenas

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

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

Todas las nuevas incorporaciones realizan un curso de ética y del Código de Conducta que incluye aspectos sobre Derechos Humanos. Se han dedicado más de 500 horas de formación sobre prevención de acoso a un amplio número de directivos.

Indicadores

No se ha recibido denuncias o comunicaciones sobre vulneración de derechos humanos (incluido el trabajo infantil o trabajo forzado) en el ejercicio 2021 ni en los anteriores ejercicios.

Por otro lado, se han realizado revisiones sobre vulneración de derechos humanos en las filiales de Alemania, Brasil, Chile, EEUU, Francia, Mexico y UK.

Riesgos

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.

Por otro lado, los profesionales de Ingeteam, tal y como se tiene establecido en el Código de Conducta, están obligados a realizar una comunicación en el Canal de Denuncias ante las sospechas de una vulneración de los Derechos Humanos, normativa relacionada o sobre las condiciones laborales justas. También reiterar que el Canal de Denuncias está abierto para clientes, proveedores y cualquier tercero que pueden realizar una comunicación sobre estas cuestiones.

RELATIVO A LA SOCIEDAD

Descripción – Políticas

La contribución a la descarbonización de la sociedad y a la transformación energética, hacia una sociedad cada vez más electrificada, son la base del proyecto de Ingeteam. En el nuevo Plan Estratégico 2022-2024, la empresa sigue alineando 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).

La base tecnológica que soporta el Proyecto se concreta sobre los tres vectores tecnológicos fundamentales de la empresa: máquina eléctrica rotativa, electrónica de potencia y automatización y control. De este modo, se centran los esfuerzos en el desarrollo de

tecnologías que contribuyen a una gestión más eficiente de la energía, fomentando el ahorro en emisiones contaminantes a la atmósfera mediante el uso de nuestros productos. Los equipos que se desarrollan fomentan la electrificación en el transporte, y la generación distribuida de la energía haciéndola fiable y asequible.

Subcontratación y proveedores

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

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

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

Como se ha manifestado anteriormente, tanto el Código de Conducta, como el Código de Conducta de Proveedores, se declara que 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.

Adicionalmente estas cuestiones están incluidas en las Condiciones Generales de Compra de Ingeteam. Por tanto, los Proveedores que tengan una relación de negocio con alguna de las sociedades de Ingeteam deben aceptar y cumplir estrictamente con lo establecido en el Código de Conducta de Proveedores, y aceptar las Condiciones Generales de Compra.

Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas

En la actualidad en los procesos de selección, homologación, evaluación y auditoría de

proveedores relevantes para el negocio, se consideran criterios de cuestiones medioambientales, y se está en proceso de inclusión de aspectos relacionados con el compliance y aspectos relacionados con la sostenibilidad y la RSC.

Acciones de asociación y patrocinio

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.

En 2021 la empresa ha participado en el proyecto de mentorización STARINNOVA,

promovido por el diario El Correo, en el que se fomenta entre el alumnado de secundaria de numerosos centros, iniciativas de emprendimiento y la relación con empresas industriales para el seguimiento de dichas iniciativas, y la familiarización de los alumnos con su entorno industrial.

Por otro lado, continuamos manteniendo vigentes los acuerdos de intercambio suscritos con las universidades e institutos:

- 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, Txorierra, Somorrostro, Tartanga, 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, etc. También se tienen una línea de colaboración periódica con la Orquesta de Euskadi. Este año se ha patrocinado el Ecorally organizado por la Real Peña Motorista Vizcaya.

En el ámbito de asociaciones sectoriales, en el 2021 se ha sufragado un total de 140.176€ en concepto de cuotas que corresponden a 43 asociaciones.

Continuamos con acciones que se han convertido en periódicas como es el caso de colaboración con varias asociaciones como:

- Caritas Ostrava
- Spolek zdravotne postižených občanů a jejich přátel (Asociación de ciudadanos discapacitados y sus amigos de República Checa)
- AFIM (Ayuda, Formación e Integración de personas con discapacidad)
- Donacion Eitb Maratoia
- Fundación Navarra
- Donaciones Entidades Solidarias Ayuda Contenedores
- Fundación Navarra
- Donacion Pausoka
- AVSI (Associazione Volontari per il Servizio Internazionale)
- Fund. Para el Desarrollo Empresa
- AFANION (Asociación de Familias de Niños con Cáncer de Castilla-La Mancha)
- Donación Semana de la Discapacidad

En el ámbito cultural, teniendo en cuenta las restricciones del Covid este año hemos realizado menos acciones que otros años ya que muchos eventos se han cancelado o pospuesto debido a la sucesión de olas de la pandemia. A pesar de ello hemos continuado con el apoyo a la Euskadiko Orkestra, ya por duodécimo año consecutivo, y al proyecto Eskola Kantari de la Sociedad Coral de Bilbao, con el que se busca dotar de

educación musical a jóvenes de centros educativos enclavados en entornos sociales desfavorecidos.

También hemos continuado con el apoyo a la iniciativa “el reto de Pablo”, que por medio de la actividad ciclista, promueve la obtención de fondos para la investigación del cáncer infantil.

Por último, destacar que Ingeteam continúa brindando su apoyo al ciclismo y este año hemos sido el patrocinador del cd triatlón Albacete, referente en primera nacional. 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 en la que año tras año aumenta el número de trabajadores inscritos que ponen su granito de arena para colaborar contra el cambio climático.

Comunidad local

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

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

- Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local.

El 82% del personal que compone los órganos directivos de la organización ha sido contratado en la comunidad local de la propia entidad, entendiendo por comunidad local, el país donde consta cada una de las sedes.

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

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

- Impactos económicos indirectos significativos.

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

- La creación de puestos de trabajo y la contratación de personal local en nuestras implantaciones productivas.
- La aportación económica local en forma de impuestos sobre los resultados de la actividad. En este sentido en 2021 el pago de impuestos por parte de Ingeteam ha ascendido a 1.889.311€.

Subcontratación y proveedores. Cadena de Suministro responsable:

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

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

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

En 2021 no se han seleccionado nuevos proveedores a los que se les haya aplicado filtros de relación de acuerdo con criterios sociales.

- Proporción de gasto en proveedores locales.

El porcentaje del aprovisionamiento local en 2021 sigue estando como el año anterior en el orden del 40%.

Consumidores

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

- Fichas de características técnicas.
- 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 de la empresa.

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 de la empresa. El resultado es que se han recibido 404 reclamaciones de las cuales se quedan pendientes de resolución 21, es decir un 95% de resolución positiva, mejorando el ratio del 2020 que era un 86%.

Información fiscal

Información fiscal	Resultados (después de impuestos)		Impuestos sobre sociedades pagados		Subvenciones recibidas	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
España	1.207.370,79	20.749.490,37	-325.753,74	-169.699,43	2.516.583,49	3.460.045,71
Mexico	-1.045.843,78	164.526,75	1.482.334,78	89.595,76	0,00	0,00
Alemania	392.629,61	455.684,08	0,00	0,00	0,00	0,00
Rep. Checa	1.864.256,24	562.795,06	186.884,07	351.959,06	67.816,52	913.257,71
Brasil	3.201.576,75	2.465.564,88	460.799,96	658.070,80	0,00	0,00
Italia	1.213.280,29	627.615,35	1.743.092,40	57.031,00	7.098,52	6.415,00
EEUU	4.318.198,33	2.957.829,03	128.732,72	426.097,05	70.707,75	0,00
Francia	-238.046,70	387.888,28	-118.991,00	-235.720,00	0,00	4.000,00
Polonia	-37.276,06	44.292,78	0,00	0,00	0,00	0,00
Chile	-19.557,53	109.537,46	31.564,24	48.282,63	0,00	0,00
Sudáfrica	15.129,51	148.148,87	1.432,42	2.638,14	66,09	3.237,10
India	-1.046.513,98	876.251,60	200.677,98	8.825,33	0,00	0,00
Australia	-25.349,24	679.437,11	147.983,25	116.135,32	77.999,85	0,00
Panamá	49.821,64	166.811,98	0,00	0,00	0,00	0,00
Rumania	-282.284,33	9.000,19	0,00	0,00	0,00	0,00
Filipinas	-54.046,16	-182.871,86	25.967,26	4.447,47	0,00	0,00
Uruguay	-177.987,05	31.377,94	24.677,64	3.267,17	0,00	0,00
UK	365.818,38	963.176,47	0,00	0,00	22.254,51	0,00
Honduras	-6.057,13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Bulgaria	88.442,01	121.815,15	2.644,07	6.965,66	0,00	0,00
Marruecos	162.731,68	91.227,44	0,00	68.331,54	0,00	0,00
Perú	116.589,37	-89.298,95	11.342,02	0,00	0,00	0,00
China	0,00	27.078,19	0,00	0,00	0,00	0,00
Vietnam	0,00	-99.794,90	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	10.062.882,64	31.267.583,27	4.003.388,08	1.436.227,50	2.762.526,73	4.386.955,52

*El Impuesto de sociedades incluye las cuotas a pagar a 31 de diciembre de 2020, más los pagos a cuenta del impuesto de sociedades 2021.

Riesgos

Compromiso desarrollo sostenible e inversión

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

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

Riesgos en la subcontratación y proveedores. Cadena de Suministro responsable

Tal y como se manifiesta en el Código de Conducta y en el Código de Conducta de Proveedores, 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 Ingeteam 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 de 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 Ingeteam ha desarrollado específicamente el Código de Conducta de Proveedores para requerirles de forma detallada estos aspectos en las relaciones de negocio.

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

- Riesgo técnico: respecto a su capacidad productiva, sus métodos, calidad, etc. y donde se tienen en cuenta aspectos medioambientales, seguridad y salud, respeto de los Derechos Humanos, desglosándose en las siguientes áreas:
 - Local, Almacenes y Manipulación
 - Maquinaria, Instalaciones y Equipos
 - Procesos y Métodos Fabricación
 - Personal
 - I+D

- Calidad
- Integración y aprovisionamiento
- Riesgo de solvencia económica
- Riesgo de fraude y de compliance/reputacional

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

ANEXO: Índice de contenidos

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, 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.

Ámbitos generales

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Modelo de negocio	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios 102-7 Tamaño de la organización 102-3 Ubicación de la sede 102-4 Ubicación de las operaciones 102-6 Mercados servidos 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	3-7	
Políticas y resultados de estas políticas	103 Enfoque de gestión de cada ámbito		En los diferentes apartados
Principales riesgos e impactos identificados	103 Enfoque de gestión de cada ámbito 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades		En los diferentes apartados

Cuestiones medioambientales

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa		10-11	
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	103 Enfoque de gestión medioambiental	11	
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	102-11 Enfoque o principio de precaución 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	11	
Aplicación del principio de precaución		11	
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		11	
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Información cualitativa sobre medidas	11	
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	103 Enfoque de gestión de residuos / economía circular 306-2 Residuos por tipo y medio de tratamiento	12	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Marco interno de reporte	12	

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1 Extracción de agua por fuente 303-3 Agua reciclada	12	
	Consumo de materias primas. Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	103: Enfoque de gestión de materiales 301-1 Materiales usados	12	
	Consumo, directo e indirecto, de energía	103: Enfoque de gestión de energía 302-1 Consumo de energía en la organización	13	
	Medidas para mejorar la eficiencia energética	Marco interno: descripción cualitativa de medidas	13-16	
	Uso de energías renovables	Marco interno: descripción cualitativa de medidas	13	
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	103: Enfoque de gestión de emisiones GRI 305-1 Emisiones directas (Scope 1) 305-2 Emisiones indirectas (Scope 2) 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (Scope 3)	16	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Marco interno: descripción cualitativa de medidas	13-16	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente		-	Ingeteam no ha establecido metas concretas de reducción de GEI

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Marco interno de reporte: descripción cualitativa	17	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas		17	

Cuestiones sociales y relativas al personal

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	103: Enfoque de gestión de empleo 102-8 Información sobre empleados y otros	19	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	22-24	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	22-24	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa de despidos	26	
	Brecha salarial	405-2: Relación entre el sueldo base y la remuneración de las mujeres y los hombres	28	
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno de reporte	29-34	

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Empleo	Remuneración media de los consejeros por sexo	Marco interno de reporte	34	
	Remuneración media de los directivos por sexo	Marco interno de reporte	34	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	Marco interno de reporte	39	
	Empleados con discapacidad	Marco interno de reporte	39-40	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo		35	
	Número de horas de absentismo	Marco interno de reporte	36	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	38-39	

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	42-43	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo		44	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	46	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	46-47	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Marco interno de reporte	46	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	Marco interno de reporte	36-37	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Información cuantitativa sobre horas de formación por categoría profesional	37	
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Marco interno: Descripción cualitativa	37	

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Marco interno: Descripción cualitativa	40-41	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Marco interno: Descripción cualitativa	41	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Marco interno: Descripción cualitativa	39-40	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Marco interno: Descripción cualitativa	41	

Información sobre el respeto de los derechos humanos

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos		53	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta	53-54	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	55	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	53-55	

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta	50	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	51	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	51-52	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Marco interno de reporte	55
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Marco interno de reporte	55
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Marco interno de reporte	54-55
	Acciones de asociación o patrocinio	Marco interno de reporte	53-54

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales	56
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Marco interno de reporte	56
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Marco interno de reporte	56
	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	59
Consumidores	Sistemas de reclamación	Marco interno de reporte: descripción cualitativa	49
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Información cuantitativa y cualitativa sobre satisfacción y reclamaciones	50

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Información cuantitativa y cualitativa sobre beneficios obtenidos por país	59	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	Impuestos sobre beneficios pagados	Información cuantitativa y cualitativa sobre impuestos pagados sobre el ejercicio anterior por país	52	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	52	