

Informe consolidado

Estado de la Información no Financiera 2022



Ingeteam

Introducción

El presente estado de información no financiera forma parte del Informe de gestión consolidado del ejercicio 2022 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:

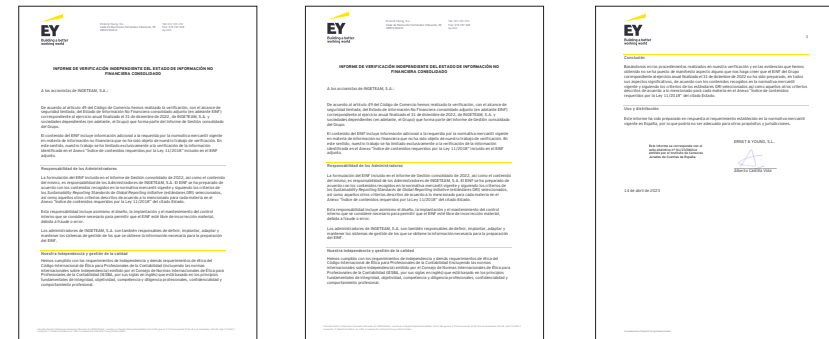
El Reporting consta de una descripción del modelo de negocio en el que se incluye:

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

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

Verificación

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



Contenidos Generales

MODELO DE NEGOCIO

La organización objeto de este informe es la empresa Ingeteam.

Somos Ingeteam, un equipo formado por más de 4.000 personas presentes en 24 países, convencidas de que hay una manera diferente de generar, transportar, almacenar y consumir la energía de una forma más eficiente y sostenible, y a ello vamos a dedicar todos nuestros esfuerzos en los próximos años. La transición energética ya no es el futuro, es nuestro presente, y para hacer frente a este reto hemos creado el movimiento “The Real Dream Team” compuesto por héroes y heroínas como tú que comparten nuestro sueño: un mundo en el que la producción de energía sea limpia. ¿Y cómo vamos a hacerlo? Electrificando la sociedad de forma innovadora y sostenible a través de nuestra tecnología puntera especializada en la conversión de energía eléctrica y nuestra experiencia de más de 80 años aportando soluciones creativas a problemas concretos.

Queremos consolidarnos como líderes en la generación renovable (eólica, fotovoltaica e hidroeléctrica), en el almacenamiento, en la red de transporte inteligente y en los consumos eficientes y limpios de energía eléctrica a través de nuestros cargadores de vehículo eléctrico, convertidores, generadores y motores para tracción, marina, siderurgia, minería y para la producción de hidrógeno verde y bombas y motores sumergibles para agua.

A día de hoy hemos suministrado 25 GW de potencia solar fotovoltaica con nuestros inversores solares y más de 54 GW de convertidores y generadores Indar a la industria eólica. Contamos con más de 10,5 GW de potencia total instalada en el sector hidroeléctrico con nuestros generadores Indar y más de 12.000 bombas y motores sumergibles Indar en todo el mundo. Más de 6.000 subestaciones eléctricas están automatizadas con nuestros equipos. Además, disponemos de 1,6 GWh acumulados en instalaciones de almacenamiento eléctrico y somos líderes mundiales en prestación de servicios de

operación y mantenimiento en plantas de energía renovables con más de 18 GW de potencia mantenida.

Desde el consumo eficiente, cabe destacar los más de 12.500 cargadores para vehículo eléctrico, el suministro de nuestros equipos para 700 trenes eléctricos, o para los más de 600 barcos que están equipados con nuestra tecnología permitiendo una evolución hacia sistemas de propulsión naval híbrida y full electric.

En Ingeteam somos de hacer, somos capaces de dar respuestas creativas a problemas concretos y complejos, estando preparados para el tránsito hacia un mundo en el que la producción de energía sea limpia a través de la electrificación de la sociedad.

El 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. Desde el punto de vista estructural, la actividad de Ingeteam está soportada en 3 segmentos tecnológicos:

- Machines
- Converters and Controls
- Services

Desarrolla sus soluciones en los siguientes 7 sectores:

- Hydro
- Water

- Railway&Mobility
- Marine, Metals & Mining
- Wind Energy
- Solar PV, BESS & H2
- Transission & Distribution

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 repotenciaciones de grandes máquinas, con capacidad de hasta 200 MVA. Convertidores de frecuencia y generadores para centrales de velocidad variable o bombeo reversible. Automatización integral de centrales hidroeléctricas, reguladores de tensión y velocidad y servicios de O&M en centrales.
- **Energía fotovoltaica:** inversores string y centrales, incluyendo salida en Media Tensión de hasta 7.500 kVA, almacenamiento y servicios de O&M de plantas fotovoltaicas.
- **Naval y puertos:** convertidores de frecuencia, motores y generadores eléctricos Indar para propulsión (principal y auxiliar) naval, soluciones integradas en propulsión

eléctrica, sistemas de automatización y Power Management Systems. Plantas eléctricas en buques en los segmentos de Offshore (Supply y Heavy Offshore), ferries, cruceros, dragas, remolcadores, buques de investigación (siendo especialistas en silenciosos). Sistemas OnShore Power Supply (OPS).

- **Tracción ferroviaria:** convertidores de frecuencia 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.
- **Agua:** 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 del grupo por países/continentes es la siguiente:

- España: 26,5%
- Europa (resto): 27%
- África: 0,5%
- Oceanía: 2%
- Asia: 7%
- América: 37%

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

- España: 20%
- Resto del mundo: 80%

Las expectativas de evolución en los distintos negocios en los que está Ingeteam son los siguientes:

Wind Energy

2022 ha supuesto un nuevo record en la instalación de nueva potencia eólica con 110 GW adicionales, lo que representa un 13% de incremento respecto a 2021. Esto hace

que se totalicen 955 GW al final del año, y se espere superar el hito de 1.000 GW a lo largo de 2023.

Nuevamente ha sido China el país que mayor potencia nueva ha instalado con 60GW. Le siguen USA, Alemania e India. España sería el quinto país a nivel mundial con una potencia eólica instalada a final del año alcanzando los 33 GW en total.

En relación a la eólica marina, después del enorme empuje record de 2021 con 21GW nuevos instalados, en 2022 se ha vuelto al ritmo de crecimiento anterior, llegando a instalar cerca de 9GW. Las expectativas para 2030 son llegar a los 380 GW offshore partiendo de los 66 GW alcanzados en 2022.

Ingeteam ha incrementado en 3 GW las cifras de potencia en generadores y convertidores eólicos fabricados, alcanzando los 57 GW instalados en el mundo.

Solar PV

En la energía solar fotovoltaica continuamos con una tendencia de crecimiento constante y acelerado desde hace ya unos cuantos años. En 2012 la potencia instalada en el mundo había alcanzado 100 GW, y en solo 10 años, hemos sobrepasado el Terawatio. En 2022 se han instalado 268 GW nuevos, por lo que la cifra alcanzada es de 1.239 GW, superando a su eterna rival renovable, la energía eólica y acercándose a la hidroeléctrica.

Una vez más ha sido China con 126 GW el país que más potencia ha instalado, seguido bastante de lejos por Europa con 42 GW, que a su vez es cifra record, un 47% más que en 2021. Los países que más han aportado a esta cifra han sido Alemania con 8 GW, España con 7,5 (55% de incremento respecto a 2021), Polonia (4,9 GW), Países Bajos (4 GW) y Francia (2,4 GW).

Hydro Energy

El mercado de generación hidroeléctrica ha superado los 1.383 GW en 2022. Hoy por hoy es la energía renovable con mayor capacidad de generación en el mundo. El ranking de países lo encabeza China con más de 340 GW instalados, a la que siguen Brasil, USA, Canadá y Rusia.

Además de las instalaciones “greenfield”, las dos tendencias principales de crecimiento en el sector son:

- La modernización de plantas antiguas.
- La reconversión de plantas existentes en instalaciones de bombeo reversible, allí donde sea posible.

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 1,1 GVA.

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”.

Las previsiones para este sector son muy positivas gracias al marco regulatorio favorable, los fondos europeos y al esfuerzo inversor de Utilities y promotores.

EV Chargers

La marcha hacia la consolidación del fenómeno de la movilidad eléctrica es un hecho, teniendo en cuenta la realidad de las cifras que ofrece el mercado al final de 2022. Las entregas de nuevos vehículos eléctricos e híbridos enchufables ascendió a 10,5 millones lo que implica un 55% de incremento respecto a 2021.

Por zonas geográficas, la primera posición en porcentaje de crecimiento la presenta China con un incremento del 82% respecto a 2021. En USA y Canadá el incremento fue del 48%. Sin embargo, debido a múltiples circunstancias socio-económicas adversas, en Europa ha habido solo un incremento del 15%.

Entre estas ventas, el ratio de los vehículos eléctricos fue del 72%, siendo el resto fundamentalmente híbridos enchufables (PHEV), dejando tasas muy inferiores para los híbridos no enchufables.

Los crecimientos en los distintos países varían en parte condicionados por la disponibilidad de una red de electrificación repartida en carga lenta en corriente alterna y en carga rápida en corriente continua, estando esta última cada vez más extendida.

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.

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 sea cada vez más un vector de desarrollo. Bajo el concepto de “Water Engineering”, se ofrecen 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. El gasto en infraestructuras de redes ferroviarias nuevas y existentes sigue aumentando en todo el mundo por diversas razones. El ferrocarril es el modo de transporte terrestre más respetuoso con el medio ambiente, con un consumo de energía mucho menor y menos emisiones de CO₂ por tonelada-kilómetro que otros.

Las necesidades de transporte personal y de mercancías de la población mundial crecen paralelamente al aumento de la actividad empresarial y comercial, al tiempo que ejercen una presión adicional sobre las redes de transporte existentes, incluidas las carreteras y las rutas aéreas y marítimas, además del ferrocarril. Esta situación está obligando a los gobiernos a mejorar sus redes de transporte en todos los ámbitos, mediante la instalación de nuevos proyectos y la ampliación de las infraestructuras existentes.

Marine

Después del fuerte incremento en la producción naval ocurrido en 2021, en 2022 ha habido un retroceso de un 20%, aproximándose a cifras de 2020. Los buques LNG y portacontenedores se llevan la mitad de la nueva construcción en términos de registro bruto.

Por mercados, China con un 49% y Corea del Sur con 38% se llevan la mayor parte de esta nueva producción. De cara al futuro cercano, se prevé una renovación paulatina de la flota propiciada por la investigación en el uso de combustibles libres de carbono, con las correspondientes nuevas inversiones en este sector con vistas a la búsqueda de esta neutralidad medioambiental.

Metals & Mining

A diferencia del año 2021, en 2022 la cifra de producción mundial de acero ha disminuido un 4,3%, hasta alcanzar los 1.830 millones de toneladas (según datos de la World Steel Association).

Una vez más es China quien lidera el ranking de países con algo más de la mitad de la producción mundial, 1010 MTn, un 55,3% del total, aunque con un descenso del 2,1% respecto a 2021. Le sigue India, que aumenta hasta 124,7 MTn y Japón con 89,23. USA es el cuarto productor con 80,7 MTn y Rusia el quinto con 71,5. También ha disminuido la producción de Corea del Sur hasta los 65,8 MTn y Turquía con 35,13.

Por su parte, el conjunto de Europa alcanzó 181,4 MTn. En Sudamérica, Brasil produjo 32 MTn. Dentro de este panorama Ingeteam ha tenido un buen ejercicio con un incremento en la facturación cercano al 90% respecto a 2021 en las actividades de plantas siderúrgicas e industriales.

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 constituyó el año pasado 2021 para el diseño y fabricación de los sistemas de electrónica de potencia necesarios para el funcionamiento de los hidrolis-

zadores. La cartera de proyectos de hidrógeno sigue creciendo, pero el despliegue real va a la zaga.

En 2022 se han presentado unas 680 propuestas de proyectos de hidrógeno a gran escala, equivalentes a 240 000 millones de dólares de inversión directa hasta 2030, lo que supone un aumento de la inversión del 50 % desde noviembre de 2021. Sin embargo, sólo alrededor del 10% (22 000 millones de dólares) han alcanzado la decisión final de inversión.

Europa alberga más del 30% de las inversiones propuestas en hidrógeno a nivel mundial. Sin embargo, otras regiones lideran la implantación sobre el terreno: el 80 % de la capacidad de producción de hidrógeno hipocarbónico se encuentra en Norteamérica, mientras que China ha superado a Europa en electrólisis, con 200 megavatios (MW) operativos, frente a los 170 MW de Europa, impulsados por el fuerte apoyo gubernamental. Corea del Sur y Japón, por su parte, están a la cabeza en pilas de combustible, impulsados por fuertes ambiciones gubernamentales y empresariales.

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 2022, coincidiendo con el 50 Aniversario de la compañía, se ha iniciado el nuevo Plan Estratégico que cubre el periodo 2022-2024.

La empresa confirma 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 10 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 de Ingeteam

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 6. Agua limpia y saneamiento.** El agua es uno de los recursos más preciados del planeta. Según la ONU, su escasez afecta ya a más del 40% de la población mundial. Una estadística que hace saltar las alarmas e impulsa la búsqueda de soluciones. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos es vital a día de hoy. En Ingeteam trabajamos en proyectos dirigidos a la mejora de la gestión y eficiencia de los recursos hídricos. De esta manera, nuestra tecnología contribuye a solucionar problemas de regadío debido a sequías y de abastecimiento de agua dulce, entre otros.
- **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 contri-

buimos 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.
- **ODS 14. Vida submarina.** Somos consciente de que el agua es uno de los recursos más preciados de nuestro planeta, por eso aplicamos nuestra experiencia y conocimiento en crear máquinas amigables con el medio ambiente, satisfaciendo a la vez las necesidades de nuestros clientes, con la fiabilidad de un fabricante con más de 80 años de historia.

ESTUDIO DE MATERIALIDAD DE LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2022

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.

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

Este proceso de análisis, incluyendo los procesos de conocimiento con y de los grupos de interés, es clave para establecer los focos prioritarios de actuación del Grupo en línea con las mejores prácticas y estándares de referencia. Se ha tenido en cuenta las tendencias globales y principales retos de su sector, así como una reunión de valoración de la materialidad.

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

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

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 el Grupo 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 el grupo 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

El compromiso con una gestión responsable del medio ambiente se vertebra a través de un sistema de gestión ambiental auditado externamente y certificado bajo la norma ISO 14001, basado en indicadores y objetivos ambientales para el seguimiento y mejora de los procesos.

Los centros de producción de Ingeteam localizados en España, Estados Unidos, Reino Unido, México, Brasil, Chile y Francia disponen de un sistema de gestión ambiental de acuerdo con la norma UNE-EN ISO 14001. 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.



Los efectos más significativos de las actividades de la compañía sobre el medio ambiente son:

- Impacto en el cambio climático.
- Contaminación de aire, agua y suelo.
- Consumo de materia primas no renovables.

La gestión ambiental de Ingeteam se basa en un principio de precaución y de prevención con enfoque en toda la cadena de valor del negocio. El sistema de gestión ambiental está orientado a prevenir la contaminación y reducir los impactos ambientales en toda la cadena de valor.

Ingeteam tiene poco riesgo de generar contaminación ambiental con excepción de algunas de las unidades de producción con capacidad de fabricación, entre las que se encuentra Ingeteam Indar Machines, situada en Beasain-Guipuzkoa, dedicada a la fabricación de generadores y motores 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.

Además de los certificados ISO 14001, la actividad de Ingeteam Indar Machines cuenta con un certificado ISO 50001, dentro del sistema de gestión integrado de Seguridad, Salud y medioambiente que certifica la gestión de la energía. Dicha actividad tiene una política de gestión integrada que incluye la de gestión de la energía.

En 2022 el 85% del EBITDA proviene de actividades con certificación ambiental ISO 14001.

• 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 Ingeteam, 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.

• **Requisitos legales, sanciones y sucesos ambientales**

En relación con la regulación ambiental, Ingeteam realiza un seguimiento continuo de la legislación medioambiental para determinar la repercusión en su actividad, a través de bases de datos de gestión de requisitos legales ambientales.

En 2022 no ha habido multas o sanciones derivadas del incumplimiento de normativa medioambiental.

En cuanto a sucesos ambientales, no ha ocurrido ningún suceso ambiental significativo en el que haya sido necesario activar el procedimiento de incidentes ambientales. No se han producido daños en el entorno, ni deterioro en las masas de aguas, ni daños a la biodiversidad.

• **Comunicación y Sensibilización Ambiental**

Por zonas geográficas detallamos las siguientes:

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, bombillas y aceites en oficinas de Albacete y evitar contaminación y gasto de agua.

- Comunicación de sensibilización a través canal “Ingegram”: preservar contaminación y recordatorio ante una emergencia ambiental.
- Publicaciones en diarios de prensa local La Tribuna de Albacete: Día Mundial Medio Ambiente.
- Semana del reciclaje en FEDA sobre experiencia de Huella de Carbono.
- Charlas en colegios el 26 enero de 2022, día de la educación ambiental.
- Charlas en diversos colegios provinciales de Albacete, el 17 de mayo día mundial del reciclaje.
- Newsletter con publicaciones de sensibilización y concienciación ambiental.
- Comunicación de la encuesta de movilidad de empleados para el cálculo de la huella de carbono de la actividad de servicios en España.

Bizkaia:

- Concienciación medioambiental a través de la acogida y a toda la plantilla, mediante noticias, artículos, documentación de interés a través de la intranet.
- Comunicación Plan de Movilidad 2022.

Gipuzkoa:

- Concienciación medioambiental a través de la acogida y a toda la plantilla, mediante noticias, artículos, documentación de interés a través de la intranet.

- Comunicación Plan de Movilidad 2022.

Sarriguren (Navarra):

- Concienciación medioambiental a través de la acogida y a toda la plantilla, mediante noticias, artículos, documentación de interés a través de la intranet.
- Cartelería reducción de consumo eléctrico y reducción de residuos.
- Participación en asociación sostenibilidad “enRedarse”.

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 tampoco produce contaminación lumínica ni acústica.

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

Consumo de Agua

El agua es uno de los recursos naturales usados en los procesos y su gestión presta especial atención al consumo de agua y control de calidad en los vertidos (en m³).

	2022	2021
Consumo de agua	31.567.757	34.150.894

El consumo de agua se reduce respecto al 2021 en un 7,5%. Dado que la naturaleza principal del consumo de agua proviene de los ensayos realizados para bombas sumergibles (el resto es para consumo humano y ACS), no se han considerado medidas especiales de reducción de consumo de agua en este periodo.

Materiales utilizados por peso o volumen (en kg)

	2022	2021
Papel consumido	37.676	28.603
Cartón consumido	130.557	76.422
Madera consumida	748.551	756.944
Productos químicos consumidos	431.455	522.310
Metal consumido	15.657.570	19.701.019
Plástico consumido	46.056	57.869
Cable consumido	501.821	150.209
Equipos E/E y de TIC consumidos (kg)	530.279	1.620.928

Durante el 2022 el porcentaje de papel consumido en todo el grupo que proviene de reciclaje ha pasado de un 86% a un 72%. Una disminución porcentual derivado del aumento de consumo de papel de un 30% respecto a 2021.

En lo referente al uso de cartón reciclado, en 2022 el consumo se sitúa en un 49%, lo que supone una mejora sobre el 36% del periodo anterior.

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 (en kg):

	2022	2021
Residuos peligrosos (pilas, baterías, tóners, trapos, etc.)	323.751	348.364
Residuos eléctrico-electrónicos-informáticos	28.369	36.440
Residuos de papel + cartón	1.421.294	261.984
Residuos de plástico	54.853	60.647
Residuos de madera	453.057	624.091
Residuos de metales + cables	1.561.426	638.740

En lo referente a los datos relativos a la gestión de los residuos, se mantienen unos valores aproximados al periodo anterior en cuanto a residuos peligrosos, con una reducción de un 7%. Aumenta considerablemente los residuos de papel y cartón, siendo congruente con el aumento experimentado en el consumo. Se reduce significativamente el consumo de plástico en un 10%, y de madera un 27%,

Respecto al consumo de metal y cable, se experimenta un aumento muy significativo del 50% debido al aumento de stocks de materia prima en previsión de parones en la cadena de suministro.

La gestión de residuos se lleva a cabo con gestores autorizados, incorporando nuevos en los lugares donde se prestan servicios de operación y mantenimiento.

Energía (en kWh)

	2022	2021
Consumo de energía eléctrica	15.731.882	14.509.323

Durante el 2022 el consumo de energía se ha mantenido en una variación lógica con el aumento de actividad y presentan muy poca variación respecto a 2021.

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.

Durante el 2022 se ha estado trabajando en la puesta marcha, en Ingeteam Indar Machines, de una instalación fotovoltaica de 946 Kw para suministro de energía limpia y renovable a la fábrica. Se espera que entre en funcionamiento en 2023.

	2022	2021
Consumo de Gas natural para calefacción en kWh	7.813.697	8.207.233
Consumo de gasoil en litros para calentamiento de espacios, maquinaria...	42.699	34.447 ¹

En lo referente al consumo del gas natural, se ha reducido el consumo considerablemente, llegando a una reducción de un 8%.

En cuanto al consumo de gasoil ha experimentado un aumento significativo de un 24%.

	2022	2021
Km recorridos proveniente de la movilidad de vehículos para la empresa (excepto in-itinere)	19.234.619	17.758.187
Km recorridos provenientes de la movilidad con vehículo particular (in-itinere)	10.597.398	7.235.551

Se han estabilizado los km recorridos, manteniéndose el nivel de actividad de las actividades de servicios en los diferentes países.

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, la mejora en el cálculo de los indicadores, etc. en los últimos años 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 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 vehículos eléctricos, 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 2022 se han incorporado a la flota 18 vehículos 100% eléctricos, lo que supone un 63% más y 13 vehículos híbridos.

Por otro lado, para que el despliegue del VE sea eficiente, es imprescindible disponer de infraestructuras de recarga. Se han instalado un número suficiente de cargadores de VE en las instalaciones, para contribuir a mejorar la red de recarga. Así, se han instalado 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.

Otra iniciativa que se ha puesto en marcha es la ayuda económica para la instalación de cargadores de VE en los domicilios particulares con precios especiales para las personas que trabajan en Ingeteam.

- **Fomento de las instalaciones de autoconsumo solares fotovoltaicas:**

Con el sol como aliado podemos conseguir que nuestras viviendas sean más sostenibles, por eso también hemos fomentado las instalaciones solares fotovoltaicas residenciales de autoconsumo en los domicilios de nuestros trabajadores y trabajadoras.

Ofrecemos a nuestro personal apoyo económico y asesoramiento técnico para la instalación de inversores domésticos (con o sin almacenamiento) en su vivienda o propiedad privada.

- **Plan de movilidad:**

En 2022, en cumplimiento del DECRETO 254/2020, de 10 de noviembre, sobre Sostenibilidad Energética de la Comunidad Autónoma Vasca, se han realizado los estudios pertinentes de relativos al plan de Movilidad de las instalaciones de Bizkaia y Gipuzkoa.

En este sentido, también se presentó el plan de Movilidad de la Ciudad de la Innovación en Sarriguren, Navarra, sitio en el cual se encuentran establecidas las instalaciones de Ingeteam. Dicho plan de movilidad ha contado con la participación de Ingeteam.

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

- Instalación de puntos de recarga para vehículos eléctricos en Bizkaia, Gipuzkoa, Navarra y Albacete.
- Recarga eléctrica gratuita para todos los empleados en nuestras instalaciones.
- Fomento del uso de transporte público, bici, etc. Abono (gratis) en horario laboral en Sarriguren (Navarra),
- Renting vehículos eléctricos para desplazamientos de empresa en Sarriguren (Navarra)
- Cambio de luminarias a LED. Campus Sarriguren.

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

Durante el periodo 2022 Ingeteam ha realizado un estudio más exhaustivo de las emisiones directas e indirectas de la compañía, siguiendo el protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG protocol). En lo referente a los límites de la organización, el enfoque seleccionado es el de control operativo. Bajo este enfoque, únicamente se incluyen el cálculo de aquellas instalaciones, centros y vehículos respecto de los cuales Ingeteam tiene capacidad de dirigir sus políticas operativas y, por tanto, existe una información completa y accesible. Se incluirán en los cálculos todas las emisiones directas identificadas, emisiones de alcance 1, así como las emisiones indirectas debidas al consumo de electricidad, emisiones de alcance 2.

Las emisiones indirectas de alcance 3 son aquellas consecuencias de las actividades de Ingeteam, pero que ocurren en fuentes que no son propiedad y que no son controladas por el mismo. Con el fin de obtener una visión completa de las emisiones que genera la actividad de Ingeteam se ha decidido incluir las emisiones detectadas de fuentes de alcance 3, sobre las que actualmente la compañía puede aportar datos. Para ello se ha aplicado el Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte del Alcance 3, The Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard del Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol).

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

	2022	2021
Emisiones directas (alcance 1) que incluye las emisiones y absorciones que proceden de fuentes que posee o controla Ingeteam	5.078.860 kg CO ₂ eq	5.518.527,83 kg CO ₂ eq
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	1.171.400 kg CO ₂ eq	5.948.822,42 kg CO ₂ eq
Emisiones indirectas (alcance 3) que incluye las emisiones asociadas siempre y cuando hayan sido generadas fuera de los límites de Ingeteam	289.962.030 kg CO ₂ eq	1.252.066,53 kg CO ₂ eq

La diferencia entre las emisiones de Alcance 2 reside en que en 2022 se han descontado las emisiones correspondientes a electricidad en España al disponer de certificados GDO de origen de energía, por lo que el dato reportado es únicamente la contribución de las instalaciones internacionales.

En alcance 3 no se cubre todo el inventario de emisiones. Actualmente se reportan las emisiones provenientes de bienes y servicios adquiridos, actividades relacionadas con combustible y energía, residuos generados en las operaciones, viajes de negocios, desplazamiento de empleados y tratamiento de vida útil de los productos vendidos

En general, se ha empleado la Base de Datos de Ecoinvent 3.8 y la metodología indicada por el 5AR del IPCC para el desarrollo de la Huella de Carbono de la Organización. En el cálculo de 2022 se han utilizado los factores de emisión del MITERD para combustión, para ser coherentes con el dato reportado en 2021

En los casos de las instalaciones españolas, para la electricidad se ha cogido el mix a partir de la CNMC, Etiquetado de electricidad restante de la empresa comercializadora 2021 (ya que aún no están disponibles los de 2022). Como Ingeteam dispone de GdOs en España, se han adoptado los datos de sus puntos CUPs correspondientes al año 2021 (los de 2022 no están publicados a fecha de redacción del informe) para caracterizar los % de origen.

En los casos de las instalaciones internacionales, para la electricidad se han empleado como base los indicadores de Ecoinvent 3.8 (por país), actualizados según los mixes eléctricos de las compañías específicas en 2021 y con las distribuciones de renovables según los datos de la IEA 2020.

Protección de la biodiversidad

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

Riesgos

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

Economía circular

Durante el 2022 Ingeteam ha desarrollado internamente un análisis interno denominado “Hoja De Ruta en Economía Circular”, donde de la mano de una consultora externa se ha analizado la situación general de la compañía, así como de las diferentes plantas productivas e instalaciones, haciendo una valoración de los diferentes aspectos afectados por esta temática.

Este informe propone una serie de recomendaciones las cuales se han trasladado a los diferentes agentes internos de la compañía para su valoración y su revisión de manera que puedan generar un input en el proceso de revisión estratégica de las diferentes áreas de negocio e internas afectadas.

Dentro de las iniciativas puestas en marcha, Ingeteam es socio de Renercycle, una iniciativa empresarial donde 17 socios de la industria renovable pretenden instalar una planta de tratamiento, valoración y reciclaje de componentes de la industria renovable. Renercycle pretende comenzar su actividad en 2023.

Ecoinnovación

Durante este periodo, Ingeteam ha avanzado en su estrategia de sostenibilidad ambiental de producto y ecodiseño mediante la realización de los correspondientes análisis de ciclo de vida de determinados productos:

Inversores fotovoltaicos:

- Análisis de ciclo de vida, Cálculo de Huella de Carbono de producto y declaración ambiental de producto de INGECON SUN 3 Power Series (en desarrollo) bajo las reglas de producto de EDP Italy (en desarrollo).

- Análisis de ciclo de vida, Cálculo de Huella de Carbono de producto y declaración ambiental de producto de INGECON SUN 1Play (en desarrollo), bajo las reglas de producto de EDP Italy. (en desarrollo).

Cargadores de vehículo eléctrico:

- Análisis de ciclo de vida INGEREV FUSION (terminado).
- Análisis de ciclo de vida, Cálculo de Huella de carbono de producto y declaración ambiental de producto de INGEREREV RAPID (en desarrollo).

Fin de Vida Útil Producto

En 2022 Ingeteam da un paso en la gestión de los residuos de Pilas y Acumuladores y de Aparatos Eléctricos y Electrónicos incorporándose a los sistemas de responsabilidad colectiva ampliada de productor ECOASIMELEC y ECOPILAS para cumplir con las responsabilidades derivadas como productor de AEEs y Pilas, Baterías y Acumuladores.

Rating

En 2023 Ingeteam ha dado el paso a contratar ECOVADIS como la plataforma de seguimiento de sostenibilidad Ambiental y se espera el despliegue de las diferentes sociedades del grupo en 2023.

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 éste 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 el Grupo Ingeteam que permita atraer, desarrollar y promover el talento necesario de acuerdo al proyecto empresarial definido y concretado en su Plan Estratégico vigente, en equilibrio con los intereses de crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores, y que, en definitiva, redunde en su compromiso y participación a largo plazo en la consolidación y expansión de este proyecto.”

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 Ingeteam.
- 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 2022 se ha alcanzado una plantilla media que asciende a 4.476 efectivos teóricos, si bien se cierra el año con una plantilla final real de 4.682 personas (fuente de reporte plataforma AURA, herramienta de reporte específica para indicadores no financieros ligados a Personas que será la base para aquellos datos 2022 aportados en este informe. Si bien todos los datos aquí detallados se han obtenido de esta aplicación, los datos sobre la filial en Sudáfrica no han sido totalmente reportados en AURA así que hay datos sobre esta filial que han sido estimados, pero en cualquier caso se trata de una plantilla de 10 personas, lo que hace la estimación poco relevante).

Con respecto al año anterior, tal como señalan los cuadros de evolución, se produce durante este año 2022 un importante incremento de plantilla media de 391,8 efectivos teóricos, que suponen un +9,59%. Este incremento de plantilla se debe al Plan Estratégico de Ingeteam 2022-2024, donde se incluyen y desarrollan proyectos y negocios estratégicos que implican un incremento de plantilla.

En lo que refiere a cifras de plantilla final real a cierre del ejercicio, igualmente se produce un incremento de personas trabajadoras de 531 personas más en plantilla que supone un incremento porcentual del 12,8% con respecto al cierre del ejercicio 2021. La tendencia en los últimos años, está marcada por un incremento sostenido año a año si bien en el 2022, se acentúa de forma importante.

Indicadores de Empleo y Organización

	2022	2021
Plantilla media	4.476 (+9.59%)	4.084
Plantilla final	4.682 (+12.8%)	4.151

En lo que refiere a la distribución de la plantilla media entre sexos, el 81,16% son hombres y el 18,84% son mujeres, frente al 81,67% de hombres y el 18,33% de mujeres en 2021. La antigüedad media de nuestra plantilla es de 8,69 años (ligero incremento con respecto a los 8,27 años del 2021), con una edad media de 40,54 años, edad media que se reduce en 2,27 años con respecto al año anterior como consecuencia de la incorporación notable de nuevas personas a la plantilla, siendo estas en promedio más jóvenes, teniendo impacto directo en la edad media global de Ingeteam.

Por razón de género, la antigüedad media de hombres y mujeres difiere en 1 año aprox. en favor del colectivo femenino, siendo de 8,51 en ellos y de 9,4 en ellas respectivamente; la edad media en las mujeres es de 39,89 años, y en los hombres de 40,71 años, con una diferencia similar de 1 año medio de más edad en el colectivo masculino. Esto determina un perfil medio de mujer más joven y de mayor antigüedad a pesar de que las diferencias no sean muy significativas (1 año aprox. para cada variable)

La evolución de esta distribución con respecto a años anteriores, recogidas en el cuadro adjunto, reflejan el sostenido incremento de la plantilla media 2022 de las mujeres con respecto al incremento medio total de la plantilla Ingeteam 2022 del cuadro previo en un +3.08%, lo que ha supuesto en términos absolutos, un incremento de plantilla media femenina en 94,89 mujeres (+12.67%), frente al incremento de plantilla masculina establecida en 296,95 hombres (+8,9%).

Plantilla media por sexo	2020		2021	
	Nº	%	Nº	%
Hombres	3.632,5	81,16	3.335,55	81,67
Mujeres	843,5	18,84	748,61	18,33
TOTAL	4.476	100	4.084,16	100

La plantilla media por tramos de edad en 2022, se distribuye de la siguiente manera en global, así como en España y Resto de países donde está implantado Ingeteam:

Tramo edad	2022	2021	España 2022	España 2021	Resto 2022	Resto 2021
<30 años	1.055,6 (23,58%)	843,06 (20,64%)	619,7 (19,26%)	414 (15%)	435,9 (34,6%)	429,06 (34,4%)
30-50 años	2.909,9 (65,01%)	2.754,1+ 20,67 ⁽¹⁾ (67,94%)	2.208 (68,63%)	2.065,13 (73%)	701,9 (55,8%)	709,64 ⁽¹⁾ (56,9%)
>50 años	510,5 (11,42%)	466,33 (11,41%)	389,5 (12,26%)	357,57 (13%)	121 (9,6%)	109,26 (8,7%)
Total	4.476	(11,41%)	3.217,2	2.836,91	1.258,8	1.247,25

La plantilla media por tramos de edad en 2022 del paquete “Resto” desglosada por aquellas 6 Filiales de Ingeteam con mayor aportación de plantilla, se distribuye de la siguiente manera

Tramo edad	MEX 2022	MEX 2021	USA 2022	USA 2021	BRASIL 2022	BRASIL 2021	R. CHE-CA 2022	R. CHE-CA 2021	INDIA 2022	INDIA 2021	UK 2022	UK 2021
<30 años	136,05 51,4%	156,95 51%	25,86 22,1%	35,4 22%	66,24 34,9%	44,75 31%	22,59 18,9%	19,4 17%	28,65 3,21%	37,4 48,70%	40,44 43,1%	37,4 43,1%
30-50 años	123,93 46,8%	148,64 48%	56,6 48,5%	83,53 53%	117,89 62%	96,63 68%	69,23 58%	76,7 65%	36,65 5,28%	37,4 59%	51,1 54,5%	51,1 54,5%
>50 años	4,34 1,8%	4,63 11,4%	34,15 29,4%	39,67 25%	5,89 3,1%	1 1%	27,56 23,1%	21,18 18%	1 2%	2 3%	2,15 2,4%	2,15 2,4%
Total	264,32	310,22	116,61	158,6	190,02	142,38	119,38	117,28	66,3	76,68	93,69	93,69

Ingeteam México, UK y Chile, son aquellas filiales con plantillas más jóvenes, atendiendo a un colectivo de <30 años en torno a una horquilla de 39-51%, frente a niveles en España y Rep. Checa para esta franja de edad del 19%.

España, y Brasil, seguidos de Rep. Checa y Chile son aquellos países, donde Ingeteam tiene una mayoritaria plantilla en la franja de edad de 30-50 años, situándose en torno a la horquilla de 58-68% para estos 4 países; México y USA, manifiestan plantillas en esta franja más bajas entono al 46-48% aprox.

A destacar la Filial de USA con un volumen de plantilla >50 años del 29%, seguida de la Rep. Checa con un 23% y de España con un 12% aproximadamente, y todas ellas muy lejos de los % actuales para esta franja de edad en el resto de filiales donde los% se sitúan en la franja del 2-3% aprox.

La plantilla final 2022 por tramos de edad en términos % y su tendencia con respecto a reportes de años anteriores sería la siguiente:

Tramo edad	2022	2021
< 30 años	23,58%	20,39%
30-50 años	65,01%	67,94%
> 50 años	11,41%	11,67%

Así pues, frente a los datos del 2021, en términos generales, bajo un análisis en global, se aprecia un rejuvenecimiento de la plantilla media a través de un avance en más de 3 puntos porcentuales en la granja de <30 años, frente al retroceso en la franja de edad 31-50 casi equivalente al incremento del colectivo anterior, y prácticamente estancamiento en el colectivo de franja de edad >50 años.

	2022		2021	
Plantilla media por países	4.476	100%	4.084,16	100%
España	3.217,2	72%	2.836,91	69%
Internacional	1.258,8	28%	1.247,25	31%
México	264	6%	310,22	8%
EEUU	116,61	3%	158,6	4%
Brasil	190,02 (*)	4%	142,38	3%
Rep. Checa	119,38	3%	117,28	3%
India	66,3	1%	63,34	2%
Chile	135,89	3%	102	2%
Rumania	24,83	1%	28,16	1%
UK-Gran Bretaña	93,69	2%	80,1	2%
Francia	53,75	1%	54	1%
Italia	63,74	1%	62,06	2%
Sudáfrica	10	0%	18	0%
Australia	40,19	1%	30,7	1%
Filipinas	7,59	0%	11,72	0%
Bulgaria	10	0%	11,79	0%
Marruecos	17,53	0%	14,94	0%
Panamá	16,91	0%	14,23	0%
Uruguay	7,44	0%	9,04	0%
Polonia	5,52	0%	7,69	0%
Alemania	3,5	0%	4,08	0%
Perú	3	0%	-	
Honduras	8,58	0%	-	
Vietnam	-	-	2,67	0%
China	-	-	4,25	0%

(*) Ha habido un incremento de plantilla debido al aumento de pedidos en el sector de Fotovoltaica y de Vehículo eléctrico, muy ligados a la filial de Brasil.

La plantilla media por categorías y sexo es la siguiente en el 2022 y su evolución frente a años anteriores en la siguiente:

	2022	2021
Técnicos/as operarios/as	2.120,15 (47,37%)	2.015,13 (49,34%)
Técnicos/as ingenieros/as	1.198,3 (26,77%)	1.055,84 (25,85%)
Administrativos/as	498,7 (11,14%)	442,5 (10,83%)
Mandos intermedios	496,52 (11,09%)	463,19 (11,34%)
Dirección	162,32 (3,63%)	107,5 (2,63%)
TOTAL	4.476 (100%)	4.084,16 (100%)

Con respecto al pasado año 2021, en el 2022 la distribución por categorías en términos porcentuales totales sigue aproximadamente en los mismos niveles si bien, con notable ascenso en el colectivo de Dirección en de 1,3% que implican más de 56,82 personas respecto al año anterior, seguido de un ascenso en el colectivo de Técnicos/as Ingenieros/as de casi 1% (148,68 personas), un ligero ascenso en el colectivo de Administrativos/as en un 0,41% (62,42 personas), y descensos en el resto de colectivos, siendo el más significativo el descenso en más de 2% (111,25 personas) en Técnicos/as operarios/as.

	Hombres		Mujeres	
	2022	2021	2022	2021
Técnicos/as operarios/as	42,63% (1.908,25)	45,2% (1.838,75)	4,73% (211,9)	4,22% (176,38)
Técnicos/as ingenieros/as	21,43% (959,04)	20,7% (845,51)	5,35% (239,26)	5,1% (210,33)
Administrativos/as	3,38% (151,18)	3,6% (147,92)	7,76% (347,52)	7,1% (294,58)
Mandos intermedios	9,46% (423,38)	9,8% (402,87)	1,63% (73,14)	1,47% (60,32)
Dirección	3,27% (146,44)	2,4% (105,5)	0,35% (15,88)	0,15% (7)
TOTAL	81,16% (3.632,5)	81,67% (3.335,5)	18,84% (843,5)	18,04% (748,61)

Si incorporamos la variable de género, podemos observar que, si bien en términos absolutos, el colectivo masculino presenta cifras más significativas, en términos de avance porcentual, en todos los grupos sin excepción se produce un avance significativo del colectivo femenino con respecto al masculino, destacando el colectivo de Directivas que crece un 62% frente al 32% que crecen los hombres en dicho colectivo. Igualmente destacable, el avance de la mujer en términos porcentuales en el colectivo de Técnicos/as Operarios/as con un avance del 19,23% respecto a cifras del 2021, en comparación con el 3,94% en los hombres. Destaca también el avance en % en el colectivo de Administrativos/as, donde la mujer avanza a ritmo del 17,17% frente al 2,49% de los hombres si bien este grupo profesional es habitualmente más femenino. Por último, en el colectivo de Técnicos/as Ingenieros/as y Mandos Intermedios, la mujer avanza a un ritmo % del 13,5% y del 18,21%, frente a un ritmo en los hombres para dichos grupos del 12,24% y del 4,97% respectivamente.

Como refleja el gráfico anterior, si bien el colectivo masculino prevalece en todos los Grupos Profesionales a excepción de las Administrativas, hay una tendencia sostenida generalizada de una mayor presencia femenina en aquellos Grupos Profesionales más masculinizados, reduciendo con ello poco a poco, el llamado “techo de cristal”; si bien, queda mucho por recorrer para entrar en % de equiparación satisfactorios.

Modalidades de contrato de trabajo

Promedio anual de contratos indefinidos por sexo	2022	2021
% de contratos indefinidos sobre el total	87% (3.909)	82% (3.354)
% de contratos indefinidos en mujeres	85% (720)	83% (620)
% de contratos indefinidos en hombres	88% (3.189)	82% (2.734)

En el 2022 se incrementan significativamente los niveles de empleo estable en Ingeteam con respecto al 2021, siendo en términos porcentuales este crecimiento en más de 5 puntos con un nivel del 87,3% de empleo estable alcanzado. Este paso adelante en el empleo estable, es más significativo en el colectivo masculino donde crece en un % similar al total, mientras que en el colectivo femenino crece a razón de un 2,5%. En este crecimiento del empleo estable, además del proceso sostenido que se apreciaba en años anteriores en favor de la estabilidad del empleo, también ha contribuido la reforma laboral del 2022.

Como consecuencia de lo anterior, 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	2022	2021
% de contratos temporales sobre el total	13% (567)	18% (730)
% de contratos temporales en mujeres	15% (123)	17% (129)
% de contratos temporales en hombres	12% (444)	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 el incremento de la estabilidad en el empleo en el colectivo joven de <30 años con subida de casi 8 puntos frente al dato 2021, seguido igualmente de subidas significativas del orden de 5 puntos porcentuales entre el colectivo de edad intermedia y de mayor edad.

Modalidad de contratación por tramo de edad	2022		2021	
	Temporales	Fijos	Temporales	Fijos
< 30 años	34,74% (370,44)	65,26% (685,12)	42,51% (358,41)	57,49% (484,65)
30-50 años	6,26% (182,27)	93,74% (2.727,59)	12,03% (333,75)	87,97% (2.441,02)
> 50 años	2,72% (13,91)	97,28% (496,66)	8,11% (37,84)	91,89% (428,49)
Totales	100% (566,6)	100% (3.909,4)	100% (730)	100% (3.354,16)

En lo que refiere al número 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	2022		2021	
	0,76% (34,99)		0,69% (28,28)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	38% (13,08)	62% (21,31)	30,3% (8,56)	69,73% (19,72)

Distribucion de la modalidad de contratacion a tiempo parcial por tramo de edad	2022	2021
< 30 años	17,45% (6)	10,08% (2,85)
30-50 años	67,08% (23,07)	67,26% (19,02)
> 50 años	15,47% (5,32)	22,67% (6,41)

De los gráficos anteriores, en el 2022 se observa una tendencia ascendente de plantilla en situación de contratación con jornada parcial, 6,1 personas más frente al 2021, 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, si bien se aprecia una tendencia de crecimiento de jornadas parciales en los hombres en el 2022 que quintuplica a la de las mujeres (un crecimiento del 52,8% en hombres frente a un 8% en las mujeres con respecto al año 2021).

Atendiendo al factor edad, observamos que es el colectivo 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 de la plantilla media 2022 frente a la del 2021 de contratos según modalidad contractual y categorías la podemos ver a través de los siguientes cuadros:

	Contrato indefinido 2022			Contrato temporal 2022		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Técnicos/as operarios/as	1.768	6	1.774 (45,4%)	346	0	346 (61,1%)
Técnicos/as ingenieros/as	1.067	10	1.077 (27,5%)	120	1	121 (21,4%)
Administrativos/as	391	12	403 (10,3%)	94	2	96 (16,9%)
Mandos intermedios	491	3	494 (12,6%)	2	1	3 (0,4%)
Dirección	161	0	161 (4,2%)	1	0	1 (0,2%)
Totales	3.878	31	3.909	563	4	567

	Contrato indefinido 2021			Contrato temporal 2021		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Técnicos/as operarios/as	1.495	2	1.497 (46%)	517	0	518 (71%)
Técnicos/as ingenieros/as	915	7	922 (27%)	133	1	134 (18%)
Administrativos/as	367	14	381 (11%)	60	2	61 (8,3%)
Mandos intermedios	444	2	447 (13%)	17	0	17 (2,2%)
Dirección	108	0	107 (3%)	0	0	0 (0%)
Totales	3.329	25	3.354	727	3	730

De las tablas anteriores, se puede apreciar positiva en todos los grupos profesionales en cuanto a la evolución de la contratación estable y por tiempo completo.

Despidos

En los cuadros siguientes se recoge el nº de trabajadores que han salido de Ingeteam durante el 2022 por despido, información clasificada por principales países, sexo, segmentación de edad y categorías.

	Nº despidos totales y % por principales países				Nº despidos por sexo por principales países			
	2022		2021		2022		2021	
	Totales		Totales		H	M	H	M
USA	27	18,24%	10	9,26%	23	4	10	0
México	7	5,41%	15	13,89%	6	1	14	1
España	52	35,14%	34	31,48%	47	5	28	6
Rumanía	0	0%	3	2,78%	0	0	3	0
Brasil	36	24,32%	22	20,37%	31	5	20	2
Francia	1	0,68%	1	0,93%	1	0	1	0
Chile	9	6,08%	3	2,78%	7	2	3	0
Italia	11	7,43%	10	9,26%	5	6	9	1
Resto	0	0%	10	9,26%	0	0	10	0
Total Nº	4	2,7%	108	100%	124 (83,8%)	24 (16,2%)	98 (90,7%)	10 (9,3%)

Se aprecia un incremento del nº de despidos totales con respecto a cifras del pasado 2021 en 40 despidos, lo que supone un incremento del 44% en las salidas de Ingeteam por despido en términos generales.

Si analizamos la situación o contribución a este dato por países/filiales, destaca el incremento del nº de despidos en USA (+17), España (+18) y Brasil (+14), seguido por Chile (+6) y resto. En el caso de USA, el incremento del nº de despidos ha tenido una causa organizativa-productiva como consecuencia de una reducción de actividad que ha impactado en el empleo en el 2º semestre del año 2022.

Por el contrario, y en comparación con el 2021, México tiene un comportamiento positivo con una reducción del 50% de sus despidos (-8).

Desde la perspectiva de género, podemos observar que el predomina el perfil masculino con casi un 84% de los despedidos totales, si bien, y con respecto al 2021, se produce un incremento del despido femenino en 7 puntos porcentuales. Italia es aquel país donde el despido femenino supera al masculino, y Australia donde habiendo un único despido, éste es femenino.

Si realizamos un análisis de los despidos atendiendo a las franjas de edad, podemos observar en el cuadro siguiente un incremento del nº total de despidos en todas las franjas de edad en sus totales, si bien la franja de edad con mayor incremento y tasa de despidos sigue siendo la franja intermedia de 30-50 años, la cual ha sufrido un incremento de 21 personas despedidas con respecto al año 2021.

	Nº despidos por franja de edad y principales países					
	<30	2022 31-50	>50	<30	2021 31-50	>50
USA	8	12	7	3	5	2
México	1	6	0	6	9	0
España	9	32	11	5	21	8
Rumanía	0	0	0	3	0	0
Brasil	9	26	1	6	16	0
Francia	0	1	0	0	1	0
Chile	4	5	2	3	0	0
Italia	3	6	2	1	9	0
Resto	0	0	0	2	5	3
UK	4	0	0	0	0	0
Australia	0	1	0	0	0	0
Total Nº	38 (+9) (25,68%)	87 (+21) (58,78%)	23 (+10) (15,54%)	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 un incremento en el nº de despidos por grupo profesional en términos generales, si bien es menos significativo en el grupo de Mandos Intermedios y Dirección, y por el contrario más acusado en el colectivo de Operarios/as y Administrativos/as.

No existe una pauta para el incremento 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/as en USA y ya comentado anteriormente por la bajada de actividad productiva en el 2ª semestre del año.

Nº despidos grupo profesional y principales países										
	2022					2021				
	Tecn. oper.	Tecn. ingen.	Admin.	Mandos intermedios	Direc.	Tecn. oper.	Tecn. ingen.	Admin.	Mandos intermedios	Direc.
Brasil	28	1	6	1	0	15	4	3	0	0
México	5	0	2	0	0	7	2	3	3	0
Chile	5	4	0	0	0	3	0	0	0	0
España	37	9	4	1	1	24	4	3	2	1
Francia	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
USA	20	1	2	3	1	10	0	0	0	0
Italia	4	0	4	1	2	6	2	2	0	0
Rumanía	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0
Resto	0	0	0	0	0	10	0	0	0	0
UK	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Australia	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Total Nº	101 (68%)	16 (11%)	20 (14%)	7 (5%)	4 (3%)	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 (en Euros):

	2022 en €	2021 en €
Australia	49.962	69.922
Alemania	61.086	52.813
Italia	48.336	43.872
USA	63.526	52.817
Gran Bretaña	0	43.512
España	38.329	37.432
Francia	40.771	52.139
Polonia	24.214	0
Uruguay	0	29.214
República Checa	26.033	22.766
Rumanía	0	19.114
Chile	15.506	24.163
Marruecos	0	15.092
Panamá	0	14.023
Brasil	15.593	14.216
Bulgaria	0	17.880
Sudáfrica	0	0
Filipinas	0	13.554
México	17.356	11.685
India	7.096	6.770
China	45.543	0
Vietnam	26.580	0

Con los datos aportados en el cuadro anterior, la retribución media unitaria global se sitúa en un salario bruto anual de 34.047 euros, frente a los 33.765 euros de 2021 (*), si bien, podemos establecer 2 grandes grupos de países/filiales:

- Países/filiales donde hay una reducción de la retribución media donde factores como el crecimiento medio de la plantilla con retribuciones más bajas o bien renovación (rotación) y/o reestructuración de perfiles mejor retribuidos por otros de menor experiencia y salario, han tirado hacia la baja la retribución media, como son el caso de Chile con una reducción del 35%, Australia con una reducción del 28% y Francia con una reducción del 21% respectivamente.
- Países/filiales donde se ha producido un incremento de dichas remuneraciones medias como consecuencia de varios motivos, como puede ser la tipología de contratación como en el caso anterior, pero en este caso, hacia posiciones mejor pagadas, además del proceso de revisión salarial habitual y donde las tasas de inflación del 2022 han supuesto en algunos casos, un incremento medio notable del salario medio anual, como pueden ser el caso de USA, México, Alemania y Chequia entre otros.

(*) Existen algunas filiales que no aportan datos de remuneraciones totales, y que no permiten establecer una aproximación de mayor exactitud.

Brecha salarial

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

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

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

En 2022, 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.

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 trabaja en favor de la equidad salarial hombre - mujer en todos sus centros en España la cual parte de una base determinada 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 (€)		2022	2021	2022	2021
Técnicos operarios	30.330	29.704	28.302	23.701	30.079	29.077	93	80
Técnicos ingenieros	41.245	41.106	39.033	38.625	40.758	40.541	95	94
Administrativos	36.730	39.155	25.278	37.907	27.909	38.260	69	97
Mandos intermedios	55.285	47.652	51.605	48.451	54.758	47.747	93	102
Dirección	96.700	110.812	74.055	88.722	94.308	108.900	77	80
Medias totales	39.775	37.802	33.198	36.060				
Promedio brecha salarial mujeres frente a hombres según categorías							83%	95%

El método de cálculo de la brecha es el siguiente: Retribución teórica media unitaria mujeres / Retribución teórica media unitaria hombres.

%<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 de 16 puntos aprox. (83,5%) frente a los 5 puntos señalados el pasado año (95%). En consecuencia, la brecha salarial media, se amplía en 10 puntos con respecto al pasado año, si bien merece de un análisis en detalle para comprender dicho resultado relacionado con las variaciones de plantilla media y sus salarios de referencia media.

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 reducción de brecha salarial, principalmente en el colectivo de Operarios (13 puntos), y menos significativamente en el colectivo de Tec. Ingenieros/as (1 punto).
- Grupos profesionales que reflejan un retroceso de mayor o menor cuantía frente al año anterior, y donde encontramos al colectivo de Mandos Intermedios y Dirección con avances en brecha de 10 y 3 puntos aprox., y principalmente el colectivo de Adm donde el avance de la brecha es significativo en más de 20 puntos.

Las razones para estos retrocesos que a priori pueden llamar la atención de forma significativa son:

- El colectivo encuadrado en el grupo profesional de Administrativos, crece proporcionalmente de forma importante en las mujeres con 52 más frente al 2011, frente a la reducción de 2 hombres en Adm. frente al 2021. La incorporación de las mujeres con salarios más reducidos en base a las categorías en el grupo de Adm. donde la escala de subcategorías es amplia en base a la experiencia (aux. adm. frente a los/las of. adm. de 3ª, 2ª, 1ª, etc. pueden reducir a la baja los salarios medios de este colectivo.

- El colectivo encuadrado en el grupo profesional de Mandos intermedios, crece igualmente en las mujeres con 11 mujeres más frente al 2011, frente a un crecimiento de 7 hombres en Mandos Intermedios frente al 2021.

Si atendemos a que los salarios medios de este colectivo de mandos, éstos no obedecen normalmente a tablas o referencias de Convenios Colectivos, sino al alcance concreto de la responsabilidad, donde los años de experiencia, pueden ser determinantes para asignar un salario medio, pueden ser las razones que estén detrás de este retroceso, al incorporarse mujeres en posiciones de entrada en la escala o pirámide de Mandos Intermedios, y por lo tanto, con referencias salariales más bajas, “tirando” a la baja la referencia media de este colectivo frente a los hombres donde la incorporación ha sido menor.

- El colectivo encuadrado en el grupo profesional de Dirección, sin embargo, se produce un incremento muy importante en el nº de hombres que engrosan este grupo, de 41 nuevos hombres en comparación al 201, frente al crecimiento de las mujeres, siendo de 6 mujeres más. Detrás de este cambio se encuentra entre otras razones, la nueva organización tras el nuevo Plan Estratégico, si bien no es la única razón.

Este fuerte crecimiento en el colectivo masculino, el cual se ha incorporado en diferentes posiciones de la estructura de mando, siendo los niveles de Dirección amplios, ha sido determinante para que se haya producido un ligero retroceso de 3 puntos en la brecha en comparación con el año anterior.

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 2022, se han desarrollado proyectos para revisar y actualizar aquellos Planes de Igualdad existentes, con el resultante de que todos los centros de trabajo de Ingeteam en España cuentan con Planes de Igualdad en vigor.

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

	Salario medio 2022	Salario medio 2021
<30 años	25.914	30.285€
Entre 31 y 50 años	39.898	37.905€
>50 años	49.188	43.228€

Como resultado razonable atendiendo a los datos, y a excepción del colectivo <30 años (con una bajada de 14 puntos), el salario medio 2022 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.

La razón de que el colectivo de edad <30 años se explica por el incremento muy notable de plantilla media joven, con salarios de referencia medios más bajos entre aquellos que cuentan con pocos años de experiencia al tratarse en muchos casos, nuevas incorporaciones al mundo laboral sin experiencia previa y por tanto, con referencias salariales medias marcadas por salarios “de entrada”.

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

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

	Hombres		Mujeres		Retribución media por categoría (€)		Brecha salarial por sexo y categoría en %	
	Retribución teórica media (€)		Retribución teórica media (€)					
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Técnicos/as operarios/as	29.960	30.025	28.205	23.573	29.748	29.411	94	78
Técnicos/as ingenieros/as	40.604	40.10	40.212	38.194	40.212	39.699	95	95
Administrativos/as	38.910	39.742	28.369	35.845	28.369	36.922	65	90
Mandos intermedios	55.433	48.033	54.744	47.712	54.744	47.992	91	99
Dirección	95.338	107.967	92.437	86.606	92.437	106.114	72	80
Medias totales	39.648	37.704	38.128	35.355				
Promedio brecha salarial mujeres frente a hombres según categorías							82	94

%<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 debido al gran impacto de la plantilla media de España frente a la de Europa total, la “foto” que observamos en términos de brecha en España tiene su traslado a nivel de Europa con ligeros matices, con ligera diferencia en incremento de brecha en Administración y Mandos Intermedios frente a la situación español, 2 puntos, que se amplía hasta en 5 puntos en el colectivo de Dirección.

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

	Salario medio 2022	Salario medio 2021
<30 años	25.802	30.755
Entre 31 y 50 años	39.450	37.690
>50 años	49.473	43.230

En términos generales y atendiendo a las franjas de edad, no se aprecian grandes diferencias entre aquellos datos ofrecidos en España, debido entre otras razones a que el mayor peso específico en materia de plantilla está concentrado en España, y algunas de las filiales europeas no han aportado datos, si bien éstas en términos de plantilla, no son significativas. Por tanto, se aprecia retroceso en salario medio en el grupo de <30 años, donde la razón está en las mismas señaladas que en el caso español.

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, si bien USA ha perdido plantilla, (debido a la reducción de actividad que ha impactado en el empleo en el 2º semestre del año 2022 como consecuencia del impacto en la bajada de actividad y pedidos ligados al Sector de Negocio “Wind”) habiendo sido superada por Chile. En el caso de que a futuro se mantuvieran estas diferencias en términos de plantilla, se ofrecerían datos de Chile en lugar de USA.

Estudio de brecha salarial en Ingeteam USA:

	Hombres		Mujeres		Retribución media por categoría (€)		Brecha salarial por sexo y categoría (%)	
	Retribución teórica media (€)		Retribución teórica media (€)					
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Técnicos/as operarios/as	49.964	37.012	50.407	39.574	50.061	37.575	101	107
Técnicos/as ingenieros/as	68.804	52.179	67.600	52.206	68.717	52.206	98	100
Administrativos/as	47.481	35.274	52.500	40.933	50.756	40.709	110	124
Mandos intermedios	77.805	68.003	93.066	67.278	80.453	67.858	120	99
Dirección	118.991	107.513	70.000	0	117.896	107.513	59	NA
Medias totales	65.695	47.712	55.256	42.569				
Promedio brecha salarial mujeres frente a hombres según categorías							84	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 es positiva si bien con variaciones respecto al año pasado, donde se han “normalizado” algunas diferencias de brecha en algunos colectivos como la de los Operarios y la de Administrativos en menor medida.

Por el contrario, se han ampliado las brechas, en este caso en favor del colectivo femenino, para el grupo profesional de Mandos Intermedios y este año, aparece una brecha

significativa en el colectivo de Dirección, pero justificada al tratarse únicamente de 1 mujer en dicho colectivo, con pocos años de experiencia frente a un colectivo masculino directivo asentado en la organización y con referencia medias de salarios más altos. Esta última circunstancia ha determinado que el promedio de la brecha haya bajado al 84% frente al dato del pasado año y donde las referencias salariales del colectivo Directivo no eran tenidas en cuenta para el análisis de la brecha promedio general.

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

	Salario medio 2020	Salario medio 2021
<30 años	54.850	40.713
Entre 31 y 50 años	63.172	47.579
>50 años	70.682	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- Por otro lado, y debido a la reestructuración que ha tenido la filial de USA, la plantilla que permanece es plantilla con salarios medios más altos, además de nuevas contrataciones de perfiles altos de cualificación, con salarios medios más elevados.

Estudio de brecha salarial en Ingeteam México:

	Hombres		Mujeres		Retribución media por categoría (€)		Brecha salarial por sexo y categoría en %	
	Retribución teórica media (€)		Retribución teórica media (€)					
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Técnicos/as operarios/as	15.838	9.594	16.161	16.194	15.847	9.729	102	168
Técnicos/as ingenieros	21.139	17.531	51.660	25.865	21.492	17.871	244	147
Administrativos	12.175	9.616	14.034	11.676	12.978	10.543	115	121
Mandos intermedios	38.572	20.465	20.595	30.873	34.510	21.778	53	150
Dirección	97.973	90.644	73.297	-	87.517	90.644	75	NA
Medias totales	17.399	11.440	17.059	13.804				
Promedio brecha salarial mujeres frente a hombres según categorías							100	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, ni a los hombres tampoco, rondando el 99,75% la brecha general.
- En el caso de los Técnicos/as operarios/as se debe a un colectivo menor de mujeres, con salarios más altos de media al estar asociados al negocio PGA, que es más elevado que aquellos perfiles asociados al Negocio Service, en donde hay más hombres.

- En el colectivo de Técnicos ingenieros/as la brecha es muy favorable a las mujeres ya que se trata de una mujer que ha estado desplazada la mayor parte del año a EEUU y las compensaciones por desplazamiento, dietas, etc. hace que haya cobrado remuneraciones más elevadas que la media de los hombres.
- En el colectivo de administrativos está más equilibrado en términos de nº de personas, pero donde los salarios son favorables a las mujeres.
- Dentro de los mandos intermedios, los hombres tienen mayor salario, ya que están incluidos los managers de PGA y estos tienen salarios altos, de ahí que salga una diferencia tan elevada.
- En el colectivo de dirección, debido a la sustitución del anterior director hombre por una mujer a mediados de año y con menor experiencia en el puesto, ha determinado que las referencias salariales sean dispares en señalando una brecha salarial desfavorable a la mujer por la causa indicada.

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

	Salario medio 2022	Salario medio 2021
<30 años	13.932 €	9.510 €
Entre 31 y 50 años	20.945 €	13.799 €
>50 años	22.125 €	17.496 €

Se aprecian incrementos coherentes y significativos en todas las franjas de edad.

Estudio de brecha salarial en Ingeteam Brasil:

	Hombres		Mujeres		Retribución media por categoría (€)		Brecha salarial por sexo y categoría en %	
	Retribución teórica media (€)		Retribución teórica media (€)					
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Técnicos/as operarios/as	12.095	10.901	9.160	7.669	11.908	10.737	76	70
Técnicos/as ingenieros/as	16.455	14.542	10.363	8.736	15.811	13.972	63	60
Administrativos/as	17.437	15.289	11.025	8.846	14.551	12.520	63	58
Mandos intermedios	31.797	24.209	33.079	26.509	32.110	24.765	104	109
Dirección	58.006	43.817	0	-	58.006	43.817	NA	NA
Medias totales	16.216	14.902	12.618	10.869				
Promedio brecha salarial mujeres frente a hombres según categorías							78	80

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

Se aprecia una mejora en el % de brecha en todas las categorías, rebajándose la brecha desfavorable en las mujeres para las categorías de técnicos operarios, técnicos ingenieros y Administración y una reducción de la brecha desfavorable para los hombres en mandos intermedios. En la Dirección solo hay un hombre y se trata del Director Gerente.

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

	Salario medio 2022	Salario medio 2021
<30 años	8.455 €	9.162 €
Entre 31 y 50 años	19.817 €	16.481 €
>50 años	11.305 €	3.819 € (*)

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

En términos generales se aprecia coherencia en las referencias medias por tramos de edad, si bien el dato del colectivo de >50 años, sufre una variación significativa frente a aquella del 2021 debido a la variación del colectivo de referencia (ver Info respecto a la persona que estaba en dicho tramo de edad en el 2021).

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.

Remuneración Consejeros y Directivos

Remuneraciones medias de consejeros y directivos en Ingeteam (en Euros):

	Hombres		Mujeres		Total remuneraciones medias	
	2022	2021(**)	2022	2021	2022	2021
Sueldos Consejeros	192.748	173.152	-	-	192.748	173.152
Sueldos Personal de Alta Dirección	195.848	134.108	-	-	195.848	172.425
Dietas Consejeros	0	-	-	-	0	
Dietas Personal de Alta Dirección	2.173	407	-	-	2173	407
Otras remuneraciones Consejeros	71.664	98.000(*)	65.000	65.000€	69.760	88.572
Otras remuneraciones Personal de Alta Dirección	30.197	151.742	-	-	30.197	151.742
Seguros o planes de pensiones Consejeros	5.047	2.000	-	-	5.047	4.000
Seguros o planes de pensiones Alta Dirección	4.071	2.333	-	-	4.071	4.061
Total Consejeros	269.459	273.152	65.000	65.000€	267.555	265.724
Total Personal de Alta Dirección	232.289	288.288	-	(**)	232.289	328.635

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

(**) No hay mujeres entre el personal de Alta Dirección.

(***) Hay alguna corrección en los datos de 2021 al revisarlos.

Organización del trabajo

Organización del tiempo de trabajo: nº de horas de calendario

Las horas anuales a trabajar por cada trabajador a jornada completa 2022 las hemos recogido en cada Unidad Productiva y zona geográfica, con el siguiente resultante:

Nº horas calendario según unidad	2022	2021
España		
Zam. Corp	1.708	1.708
Albacete - Service	1.776	1.776
Sesma - Paneles	1.695	1.695
Holding	1.708	1.708
Sarriguren - Energy	1.695	1.695
Industry	0	1.708
Zam. Technology	1.708	1.708
Indar EM - Beasain	1.592	1.592
Electronics	1.695	1.695
R&d Europe	1.708	1.708

Nº horas calendario según unidad	2022	2021
Resto Europa		
Germany	1.708	1.708
Czech RP	1.814	1.915 (*)
Elprom	2.016	0
UK	2.080	1.855
Romania	2.008	1.862
Italy	1.736	1.736
Bulgaria	1.984	1.826
France	1.596	1.668
Poland	2.008	2.016
América		
Panamá	2.408	2.208
USA	2.008	2.016
México	2.294	2.284
Brazil	2.209	2.195
Uruguay	2.252	2.054
Chile	2.259	2.133
Resto del mundo		
Philippines	1.920	1.944
South Africa	1.840	1.896
Australia	1.900	1.900
Morocco	2.112	2.112
India	2.183	2.182
Vietnam	1.992	0
China	1.984	0

(*) 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:

	2022		2021	
Absentismo total	442.321 h	5,46%	380.827h	5,14%
Absentismo total corregido (*)	341.082 h	4,21%	281.993h	3,81%
Absentismo por covid-19	0 h	0%	66.823h	0,9%

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

Los niveles de absentismo se mantienen en niveles similares al 2021, con ligeros incrementos del 0,32% en total horas perdidas y un incremento del 0,4% en el dato del absentismo corregido.

Debido al fin de la pandemia a lo largo del 2021 y a la gripalización de la misma, no se han llevado registros de impacto, si bien, no cabe duda de que el COVID está detrás de un % determinado del absentismo total y corregido.

Formación y capacitación profesional

Ingeteam cuenta con procesos diversos orientados a la Evaluación del Desempeño con enfoque al Desarrollo, que durante el 2022 ha impactado sobre un total de 1.052 personas empleadas. En cualquier caso, de dichas 1.052 personas objeto de esta práctica, el 93% la ha realizado con éxito, 982 personas.

Todo hay que decir, que 13 UPs han cumplido con el 100% del objetivo marcado respecto a su plantilla objeto de estas entrevistas de desarrollo.

Cabe decir, que, a lo largo del 2022, como consecuencia del nuevo Plan Estratégico 2022-2024, se ha producido una revisión del Modelo de Liderazgo de Ingeteam, lo que ha supuesto una revisión a la baja de los planes de implantación del nuevo Proceso Global de Evaluación del Desarrollo y Desempeño (EDD), lo que ha impactado directamente en las cifras finales de colectivo final objeto de entrevistas o conversaciones de desarrollo.

Este Proceso EDD el cual pivota sobre la “Charla o Entrevista de Desarrollo”, promueve 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 futu-

ro, siendo un elemento clave de cara a la retención del talento y de su compromiso con la organización.

En el 2022, a través de los diferentes Planes de Formación anuales desarrollados en cada sede o centro de trabajo, se han realizado más de 164.402 horas en formación en todo Ingeteam, lo que supone un incremento del 8,4% con respecto al año anterior (12.809 horas más). Atendiendo a la concentración de la plantilla en España, la mayor parte de la formación, se ha realizado en Ingeteam España. Así mismo, el ratio medio horas/personas asciende a más de 37 horas por persona, dato similar al del año 2021.

Si introducimos la lupa de género, podemos ver que dicho ratio de horas /persona, se decanta este año 2022 frente a la situación del 2021 por el colectivo femenino, elevándose dicho ratio a 44 horas por trabajadora frente a 35 horas de media año por trabajador en Ingeteam. Este cambio de tendencia ha supuesto un incremento del 37% de inversión en formación en el colectivo femenino frente a una reducción del 8% en la formación masculina.

Detrás de la razón de este incremento, se encuentra entre otras razones, la progresiva mayor presencia de la mujer en posiciones técnicas y de mando, donde las formaciones de carácter técnico y de liderazgo toma mayor protagonismo, siendo formaciones de mayor tiempo medio que otras formaciones ligadas a otros grupos profesionales (administrativas/os).

Inversion en formación/desarrollo	2022 H	2022 M	2021 H	2021 M
Total horas	126.939	37.463	127.413	24.231
Ratio h/persona	35	44	38,2	32,4

Como resultante de los planes anuales de formación, durante 2022 el gasto en formación en Ingeteam ha ascendido a más de 1,5 millones de euros, con una inversión promedio anual por empleado de 336 EUR, lo que supone un ligero incremento del 4% con respecto a la cifra media del 2021.

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

Inversión en formación/desarrollo	2022	2021
Inversión total (miles de Euros)	1.503	1.318
Ratio euros/persona	336	323

Horas de Formación por Grupos Profesionales

La distribución de la formación 2022 por categorías profesionales en el conjunto de Ingeteam se recoge en el siguiente gráfico:

	2022	2021
Horas formación. Técnicos/as Operarios/as	104.345 (63,4%)	89.095,8 (58,7%)
Horas Formación. Técnicos/as Ingenieros/as	34.236 (20,8%)	37.149,4 (24,5%)
Horas Formación. Administrativos/as	8.133 (5%)	9.436,9 (6,2%)
Horas Formación. Mandos intermedios	13.073 (8%)	13.462,3 (8,8%)
Horas Formación. Dirección	4.615 (2,8%)	2.499,7 (1,6%)
Totales Horas	164.402	151.644,1

Lo más destacable del gráfico anterior es lo siguiente:

- Incrementos de horas con respecto al año anterior y en términos absolutos en los colectivos de Operarios y Dirección, siendo los incrementos muy significativos, del orden del 17% y del 84% respectivamente.

- Reducción de horas con respecto al año anterior y en términos absolutos en los colectivos de Administrativos en un 14% aprox., del 8% en el colectivo de Tec. Ingenieros/as y se mantiene más o menos estable en el colectivo de Mandos Intermedios.

Conciliación familiar y laboral

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

- Horario flexible para el desarrollo de la jornada laboral. El 62% de la plantilla ha disfrutado de horario flexible a lo largo del año, lo que supone un total de 2.910 personas empleadas, cifra muy superior a los empleados que el pasado año disfrutaron de dicha flexibilidad horaria, suponiendo un incremento del 37%.
- Permisos de maternidad/paternidad. El 98,8 % del personal con derecho al disfrute del este permiso lo ha ejercido en su integridad a lo largo del 2022 frente al 98% del 2021, cifra muy similar, y lo que supone un colectivo de 325 personas que han disfrutado dicho permiso del total de 329 susceptibles de hacerlo.
- 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

En cuanto a la concesión de reducciones de jornada en el marco de los estándares legales. El 3% de la plantilla media disfruta de jornada reducida, lo que supone un total de 134 personas de la plantilla media, cifra que sufre un incremento en términos absolutos frente a las 126 del pasado año, si bien en términos % tiene una reducción ligera.

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 62% del total, sufriendo un incremento de 4 puntos el colectivo masculino que solicita reducción frente a los datos del 2021.

Jornada reducida	2022		2021	
	Plantilla media	%	Plantilla media	%
Hombres	51	38	43	34
Mujeres	83	62	87	66
Total	134	100	130	100

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 (MOGI014) que pretende marcar pautas y buenas prácticas en esta materia.

En cualquier caso, tal como se apuntaba ya en el EIBF 2021, tras la realización en el 2020 de una Evaluación de Riesgos Psicosociales en Ingeteam España (excepto en Beasain), 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 Lantegi Batua 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 de 2 personas, similar al incremento a nivel externo, 3 personas.

Empleados con discapacidad en Ingeteam	2022	2022 H	2022 M	2021	2021 H	2021 M
Directos- Internos	25 (0,58%)	21 (84%)	4 (16%)	23 (0,55%)	19 (83%)	4 (17%)
Indirectos - Externos	13 (0,29%)	0	0	10 (0,24%)	-	-
Total	38 (0,9%)	0	0	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, existen 4 centros del total de 24 centros que no tienen culminada esta adaptación al 100%, lo que supone un 16% de las instalaciones de Ingeteam no adaptadas.

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 Ingeteam.

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 del Grupo sobre esta materia:

- Los profesionales del Grupo están obligados a actuar en sus relaciones laborales con otros profesionales, especialmente quienes gestionen equipos y/o personas, conforme a criterios de respeto, dignidad, equidad y diversidad.

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

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 2022 en Ingeteam España, se han culminado 4 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-Beasain)
- IRDE

De esto 4 planes, y debido a la obligación legal que aplica al ser empresa/centros de trabajo de >50 trabajadores, 2 (IPT e Ingeteam Electric Machines SA (Indar-Beasain) se han culminado con su registro en el REGCON durante el 2022 (objetivo).

En cuanto a la presencia de la mujer en cargos directivos, a través del siguiente cuadro, se refleja la situación del 2022, el cual muestra una mejora con respecto a los datos del 2021 (incremento de 4 puntos porcentuales llegando al 2, 32% de la plantilla total media en comparativa con el 3,18% en el caso de los hombres), pero ineludiblemente apuntan a la 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	2022		2021	
Hombres Directivos	120	85%	62	90%
Mujeres Directivas	21	15%	7	10%
Total	141	100%	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 mencionados anteriormente, se está actualmente trabajando en la actualización de los Protocolos de Acoso, actualización y comunicación prevista en el 1º semestre 2023 y si bien nace en España, lo hacen con vocación global.

Por otro lado, mencionar igualmente el desarrollo de un proceso de gestión positiva de conflictos en Ingeteam Sesma, como proceso inicial de acometer conflictos incipientes que no llegan a generar la activación de los protocolos anteriores u otros tipos de acciones por la vía del Código de Conducta. Este procedimiento ha sido reconocido por la Asociación de Mediación en Conflictos de Navarra, y por ello es identificada como buena práctica susceptible de extensión en otros centros de trabajo a futuro.

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 y según lo establecido en el nuevo plan estratégico 2022-2024 de Ingeteam, 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.

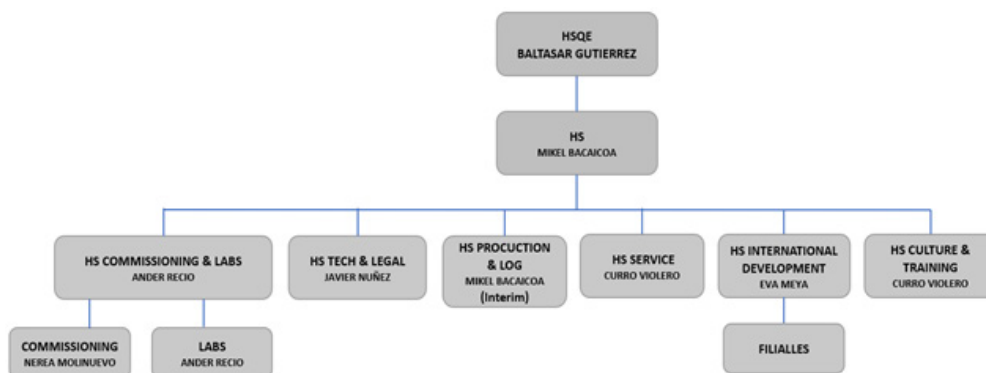
Nuestros principios y prioridades son:

- Creemos que todos los accidentes pueden y deben ser prevenidos. Este, 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.
- 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.

A su vez el Código de Conducta de Ingeteam recoge que:

- 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.
- 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.
- 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.

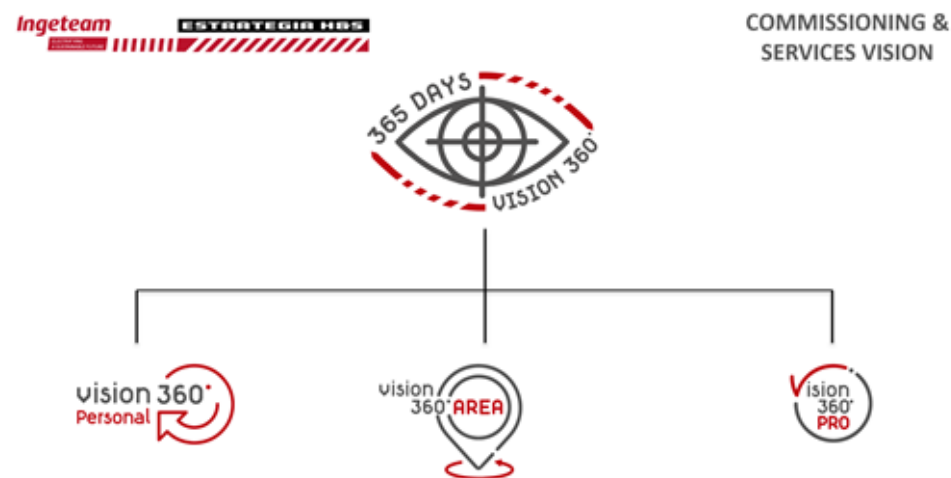
Por otro lado, teniendo en cuenta lo establecido en el nuevo plan estratégico, el cual busca la eficiencia y la mejora continua de los procesos de la organización, se ha reestructurado el Área de Health & Safety y se ha creado una nueva Área Global de Health & Safety, que queda de la siguiente manera:



De la misma forma y alineado con lo establecido en el plan estratégico, se ha desarrollado una campaña de comunicación de HS denominada Vision 360. / 365. Esta campaña busca potenciar la parte más operativa de la seguridad y salud y la salud, adelantándonos a lo que hagamos, sin improvisar y estableciendo acciones para mejorar nuestra salud y bienestar en el trabajo.

VISION 360 / 365 días es una campaña de seguridad y salud global que abarca todas las actividades y países de la empresa (service, commissioning, fabricación, laboratorios y trabajos en oficina) en diferentes etapas. Si bien en 2022, se enfocó en el colectivo de commissioning y service (trabajos en instalaciones de cliente).

La campaña establece tres entornos, el de la persona (Personal), el del lugar de trabajo (AREA) y el de las tareas o trabajos realizados (PRO)



Indicadores de Salud y Seguridad Laboral

	Accidentes con baja	Accidentes sin baja	Accidentes in itinere	Incidentes	Nearmiss
Total 2022	69	115	55	234	366
Total 2021	69	111	39	166	295
Hombres 2022	65	109	42	NA	NA
Hombres 2021	61	94	34	NA	NA
Mujeres 2022	4	6	13	NA	NA
Mujeres 2021	8	17	5	NA	NA

En el 2022 ha habido 69 accidentes con baja (en adelante ACB), coincidiendo con el dato de 2021. Ha aumentado el porcentaje de ACB de hombres de un 88,4% del 2021 a un 94,2% en el 2022. En consecuencia, los ACB de mujeres han descendido, de un 11,6% en el 2021 a un 5,7% en el 2022. Entre otros motivos una posible causa es el descenso de accidentalidad considerable en una de las plantas productivas en la que la mano de obra directa de mujeres es importante.

En relación a los accidentes sin baja (en adelante ASB), se ha aumentado un 3,6% respecto al total, siendo 115 en 2022 respecto de los 111 del 2021. No es un aumento significativo, pero está por encima de los parámetros deseados en Ingeteam.

En cuanto a los accidentes in-itinere, ha habido un aumento significativo de un 41%. Se puede concluir que podría ser debido al menor porcentaje de teletrabajo en la organización y por el aumento de número de proyectos en campo.

El dato de incidentes y nearmiss, es positivo ya que han aumentado un 40,9% (234 inci-

dentos en 2022 respecto de 166 en 2021) y en un 24% respectivamente (366 nearmiss en 2022 frente a 295 en 2021). El objetivo de aumentar la consciencia de comunicación y aprendizaje se va implantado año a año y el objetivo es seguir aumentándolo en los próximos años.

Tasa de frecuencia de accidentes (TFA) por sexo: (Número de accidentes con baja / Número total de horas de trabajo programadas) * 1000000:	2022	2021
TFA Total	10,85	9,32
TFA Hombres	12,28	10,09
TFA Mujeres	3,75	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.

El TFA ha aumentado un 16,6% respecto del 2021. Este incremento se debe principalmente a que las horas trabajadas totales por la plantilla descendieron en 2022 respecto del 2021. En relación a la segmentación entre hombres y mujeres, se evidencia que ha habido un aumento del 21,7% por parte de los hombres del 2021 al 2022 y un descenso del 36,4% por parte de las mujeres.

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:	2022	2021
TFA Total	0,44	0,30
TFA Hombres	0,50	0,30
TFA Mujeres	0,15	0,30

Se ha aumentado un 46% el TGA del 2022 respecto del 2021. Se concluye que ha habido más jornadas perdidas, pero también ha influenciado que se han trabajado menos horas en 2022 respecto de 2021. De ahí el aumento también significativo. En el caso de los hombres el aumento ha sido mayor si cabe, siendo de un 66,7%, todo lo contrario que el caso de las mujeres que ha disminuido el TGA en un 50%.

Debido al aumento del TFA y del TGA, se ha desarrollado la campaña Visión 360 / 365, la cual busca hacer consciente a toda la organización, que la seguridad y salud debe estar presente los 365 días del año, así como que debemos tener una visión integrada de la seguridad y salud en todo momento (Visión 360 / 365).

A lo largo del 2022, no ha habido ningún fallecimiento con origen laboral.

Enfermedades profesionales (EP) por sexo:	2022	2021
Número enfermedades profesionales	8	12
EP Hombres	(87%) 7	(83%) 10
EP Mujeres	(13%) 1	(17%) 2

Disminución en un 67% la incidencia de las enfermedades profesionales respecto a los datos del 2021. Los orígenes de las enfermedades son, principalmente con en años anteriores problemas musculoesqueléticos.

En relación al número de reuniones celebradas se produce un descenso del número de reuniones celebradas de un 30% respecto del 2021. En el caso de los acuerdos formales alcanzados, se pasan de 218 acuerdos en 2021 a 103 en 2022.

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.	2022	2021
Número de acuerdos formales alcanzados	103	218
Número de reuniones celebradas	61	87

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

Relaciones sociales

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

En 2022 hemos creado un nuevo canal de comunicación interna llamado que se encuentra dentro del portal del empleado “My Portal”. Desde aquí realizamos las comunicaciones a todas las personas que componen Ingeteam. Las noticias pueden consultarse a través del propio portal del empleado y además llega un correo electrónico a la cuenta de la empresa con el titular y el subtítulo de la misma.

En junio utilizamos este portal para hacer la primera encuesta de comunicación que fue enviada de manera global, segmentada por idiomas (español, euskera e inglés), y que contenía un cuestionario de 30 preguntas. La participación total fue de 12,65% del personal y pudimos obtener conclusiones como:

- Las temáticas que más interés suscitan son: conocer lo que hace la empresa a nivel global, noticias de negocios, temas relacionados con Personas y actividades.
- El formato video para comunicar algunas noticias resulta más atractivo al 80%.

- Los principales eventos en los que les gustaría ver a Ingeteam y les animaría a participar son eventos medioambientales y voluntariado social.
- La mitad de los trabajadores/as califican la notoriedad de Ingeteam como “buena”.
- El 75% de la plantilla considera que recibe suficiente información sobre la actividad del día a día de Ingeteam y considera My Portal fuente oficial de comunicación.
- El 75% cree que desde que se lanzó el nuevo portal como herramienta de comunicación interna conoce mejor la realidad de Ingeteam.

Así, durante todo el año se han enviado 948 noticias en total a través del portal de diferentes temáticas como: nuevos pedidos, eventos relacionados con el 50 aniversario, vídeos explicativos sobre cómo funciona algún producto que desarrollamos, comunicaciones sobre RSC, nuestro nuevo posicionamiento de marcha, etc.

En cuanto a la negociación 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 25 centros del total de los 31 existentes, existen Convenios Colectivos o Pactos de Empresa han aplicado a un total de 4.688 personas (un 88% de total de empleados de

Ingeteam, 3 puntos más que el año pasado). 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, el grupo Ingeteam se ajusta a la normativa laboral/sindical aplicable en cada país donde tenga sede o centro de trabajo operativo.

En España, casi 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 se resumen en el siguiente cuadro:

	Plantilla total acumulada con convenio o pacto		%	
	2022	2021	2022	2021
España	3.624	3.133	98	100
Italia	77	74	100	100
Francia	54	67	83	100
Mexico	338	30	100	12
Brasil	203	161	100	100
Usa	76	70	45	50
China	0	8	0	100
Australia	41	0	72	0
UK	144	0	100	0
Varios	131	0	0	0
Total	4.688	3.543	88	85

(*) No se porta comparativa 2021 por cambio de criterio de nº de personas reales sujetas o amparadas en Convenio/Pacto colectivo.

En el año 2022 se han firmado 6 nuevos Convenio/Pacto Colectivo, uno de ellos en España y aplicable a la Planta en Sesma, referente a la regulación del personal contratado como fijo discontinuo que afecta al 35% de la plantilla, unas 150 personas empleadas.

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. Como en ediciones anteriores las medi-

das implementadas para atenuar estos impactos se basan en la formación continua de nuestro equipo humano, con más de 164.000 horas de formación y casi 1,5 millones euros invertidos en el año 2022 como se recoge en el capítulo de Formación.

- Salud y Seguridad laboral: Ingeteam realiza periódicamente un análisis para identificar los riesgos a los que está expuesto, teniendo en cuenta los negocios y actividades relacionadas, así como los destinos globales en los que interviene, entre otros factores. Bajo esta premisa, los riesgos identificados como más críticos serían; riesgos eléctricos, por caídas a distinto nivel, por caídas de objetos, por golpes y cortes, por desplazamientos a centros de trabajo propios o ajenos y riesgos ergonómicos 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.
- 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 estu-

diantes 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 potenciales 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. Transcurrido 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 2022 del 13,23% (bajas voluntarias+despidos) en Ingeteam frente a un 10% del pasado año, empeorando el dato en 3 puntos, y una rotación del 9,92% atendiendo únicamente a bajas voluntarias 2022, empeorando en 1 punto con respecto al 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.

El Canal de Denuncias cumple con la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019.

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.

Patrocinios y donaciones

Ingeteam dispone de una Norma Corporativa 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 Personas, 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 Personas 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 2022 casos de corrupción.

Por otro lado, se han realizado revisiones de prevención y detección de corrupción en las filiales de Italia, Brasil, Australia, India, 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 2022 han sido por un importe de 62.088,21 EUR, mientras que en el año 2021 fueron de 55.511,18 EUR.

Las fundaciones destinatarias han sido:

- Banco de alimentos de Albacete.
- Asociación española contra el cáncer.
- Acuerdo de colaboración con la universidad en un proyecto de investigación con la universidad de Wollongong – Australia.
- Participación en una carrera para la investigación del cáncer en Australia.
- Participación en una carrera para la investigación de esclerosis múltiple en Australia.
- Donación para la inversión en escuelas de la comarca del Goierri (Gipuzkoa).
- Apoyo a las actividades de la asociación de apoyo a los niños con atrofia muscular espinal en Ostrava (República Checa).
- Financiación a las actividades de la asociación de discapacitados en Ostrava (República Checa).
- Comunidad local de la iglesia de Santa María de Itria (Cerdeña) y en Ravenna. (Italia).

- Fundación AVSI para la educación de niños con bajos recursos en Latinoamérica desde Italia.
- Donación fundación Navarra.
- Asociación de niños contra el cáncer.
- Donación de inversores de Ingeteam para unas escuelas de India.
- Asociación de esclerosis múltiple de Navarra.
- ANAPAR - Asociación Navarra de Parkinson.
- ENACH - Asociación de enfermedades raras.
- GERNA - Grupo de enfermedades raras de Navarra.

Además, con motivo de la guerra de Ucrania se han realizado distintas acciones:

- Crowdfunding con los empleados y donación por parte de la empresa.
- Envío de materiales, alimentos, medicinas.
- Desde Ostrava (Rep. Checa), los compañeros y compañeras de la filial han enviado generadores que permitirán alimentar los calentadores y la luz de las tiendas de campaña instaladas en los campos de refugiados que se están creando en la frontera de Polonia y Ucrania. Un total de 3 generadores, además de fundas y ropa térmica.

Riesgos

Modelo de Prevención de Riesgos Penales.

Dentro del área de cumplimiento y de prevención de Riesgos Penales, se han identifica-

do 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 año 2022 Ingeteam ha implantado la “NORMA SOBRE EL COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS” que se puede consultar en su página web. Este documento recoge el compromiso de Ingeteam y su Consejo de Administración con los Derechos Humanos y por unas condiciones laborales justas, aspecto ya recogido en su Código de Conducta.

En este documento se manifiesta 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 su Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, las Líneas directrices para empresas multinacionales y recomendaciones de la OCDE. También con la Declaración, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas.

Además, en este documento Ingeteam se compromete a realizar todas sus actividades conforme a la aplicación de la normativa vigente y las recomendaciones internacionales sobre Derechos Humanos que se pueden resumir a continuación:

- 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 auditoria.
- 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 han recibido denuncias o comunicaciones sobre vulneración de derechos humanos (incluido el trabajo infantil o trabajo forzado) en el ejercicio 2022, al igual que en el ejercicio 2021.

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 2022 una vez más, 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, Txorierri, 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.

En el ámbito de asociaciones sectoriales, en el 2022 se ha sufragado un total de 176.300 EUR en concepto de cuotas que corresponden a 54 asociaciones. En el 2021 se sufragó un total de 140.176 EUR en concepto de cuotas que correspondieron a 43 asociaciones.

Este año hemos realizado diferentes acciones de patrocinios como:

- Korrika en Bizkaia y Gipuzkoa.
- Aportación voluntaria Miembro Cámara de Comercio Gipuzkoa.
- Eventos deportivos para discapacitados visuales y físicos en Ostrava (República Checa),
- Programa cultural para un festival en Ostrava (República Checa).
- Patrocinio de la Eskola Kantari de la Sdad. Coral de Bilbao.
- Programa cultural de un festival en Ostrava (República Checa).

- Apoyo a actividades deportivas juveniles en Ostrava (República Checa).
- Participación en las Jornadas Internacionales Equipos Eléctricos de Tecnalia.
- Concierto de la Orquesta Sinfónica de Euskadi.
- Carrera ciclista en Francia.
- Eco Rallye Bilbao Petronor.
- Wind Tour en Polonia.
- Premios La noche de la energía del periódico de la energía.
- Premios de la asociación clúster marítimo español.
- DYA.
- Fundación AFIM -Ayuda, Formación e Integración de personas con discapacidad.
- Federación Vizcaína de Empresas del Metal FVEM.
- Asociación de Negocios en Australia.
- Artesparto - Feria de artesanía en Sesma – Navarra.
- Equipación del Club deportivo de Sesma – Navarra.
- Colaboración con MKE 7. Grupo que ayuda a atraer empresas a la zona metropolitana de Milwaukee y trabaja en la inclusión.
- La plantación de un árbol en las tierras altas de Escocia para compensar la creación de CO2 por nuestras actividades.

Concretamente con motivo del 50 Aniversario de Ingeteam se han llevado acabo las siguientes iniciativas:

- Patrocinio de una etapa con llegada a la sede de Ingeteam de la vuelta ciclista al País Vasco.
- Regatas del campeonato de remo de Bizkaia y País Vasco.
- Colaboración con El Reto de Pablo en la recaudación de fondos para la lucha contra el cáncer infantil.

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 87% (frente al 82% de 2021) 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 2022 el pago de impuestos por parte de Ingeteam ha ascendido a 1.522.177 EUR. En 2021 este concepto ascendió a 1.889.311 EUR.

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 2022 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 2022 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 del Grupo. El resultado es que se han recibido 452 reclamaciones de las cuales se quedan pendientes de resolución 151, es decir un 66,5% de resolución positiva, mejorando el ratio del 2021.

Información fiscal (en Euros)

Información fiscal	Resultados (después de impuestos)		Impuestos sobre sociedades pagados		Subvenciones recibidas	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
ESPAÑA	(897.612)	20.749.490	96	(169.700)	5.359.203	3.460.046
MEXICO	(212.074)	164.527	0	89.596	0	0
ALEMANIA	1.782.375	455.684	0	0	0	0
REP. CHECA	2.441.603	562.795	108.364	351.959	73.032	913.258
BRASIL	5.708.946	2.465.565	1.089.826	658.070	0	0
ITALIA	(1.145.120)	627.615	0	57.031	11.516	6.415
EEUU	3.169.660	2.957.829	(122.632)	426.097	782.966	0
FRANCIA	460.750	387.888	(183.756)	(235.720)	9.000	4.000
POLONIA	26.335	44.293	0	0	0	0
CHILE	1.317.099	109.538	123.036	48.283	0	0
SUDÁFRICA	(98.151)	148.149	104.957	2.638	3.043	3.237
INDIA	(786.803)	876.252	94.979	8.826	0	0
AUSTRALIA	26.774	679.437	25.107	116.135	0	0
PANAMÁ	82.371	166.812	56.580	0	0	0
RUMANIA	10.125	9.000	0	0	0	0
FILIPINAS	(250.990)	(182.872)	2.871	4.447	0	0
URUGUAY	8.344	31.378	6.756	3.267	0	0
UK	656.774	963.177	171.537	0	0	0
BULGARIA	66.224	121.815	14.550	6.966	0	0
MARRUECOS	72.759	91.227	28.310	68.332	0	0
PERÚ	(171.519)	(89.299)	0	0	0	0
CHINA	138.606	27.078	1.596	0	0	0
VIETNAM	121.127	(99.795)	0	0	0	0
TOTAL	12.527.603	31.267.583	1.522.177	1.436.227	6.238.758	4.386.956

*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.

Gestión de la Ciberseguridad:

Ingeteam es un actor principal de los retos y desarrollos tecnológicos en la electrificación y descarbonización de la sociedad junto a nuestros clientes y proveedores, que generan constantemente nuevos desafíos en el ámbito de I+D. Estos hechos también implican un aumento de la frecuencia, intensidad y complejidad de los ciberataques suponiendo también un reto en la gestión de riesgo de Ciberseguridad y de robo de datos sensibles de la empresa y de los proyectos atribuible a la falta de seguridad en las redes, sistemas operativos y bases de datos.

Aspectos relevantes del modelo de gestión de riesgos de ciberseguridad:

1. Desde la Dirección de Ingeteam existe un compromiso para mejorar y desarrollar las acciones necesarias para reforzar una cultura y una formación sólida de ciberseguridad, impulsar un uso seguro de los ciberactivos y fortalecer las capacidades de detección, prevención, defensa y respuesta ante ciberataques o incidentes de Ciberseguridad a nivel global.
2. Ingeteam está llevando a cabo un plan de mejora de sistemas, procesos y actividades, actualizando e integrando sistemas y adoptando nuevas tecnologías. Como Ingeteam está cada vez más expuesto a riesgos de Ciberseguridad, se ha adoptado una visión holística sobre la ciberseguridad que se aplica a todos los ámbitos de donde existan sistemas de TI, en los equipos del personal empleado y las conexiones y transmisión de datos.
3. Se está en un proceso de mejora continua de los sistemas, arquitectura, procedimientos, protocolos, procesos de trabajo, la formación de los equipos para minimizar los riesgos de Ciberseguridad.

4. Ingeteam ha designado a un responsable global de ciberseguridad (CISO), que reporta a la alta dirección y al Comité de Cumplimiento y Conducta y define, coordina y supervisa el despliegue de la estrategia de ciberseguridad, la gestión y de estos riesgos.
5. Además, Ingeteam está impulsando la formación y difusión de una cultura digital y habilidades a la plantilla mediante un programa de formación de 18 meses con el proveedor especializado Kaspersky.

Riesgos

Compromiso desarrollo sostenible e inversión

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

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

Riesgos en la subcontratación y proveedores. Cadena de Suministro responsable

Tal y como se manifiesta en el Código de Conducta y en el Código de Conducta de

Proveedores, 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 auditoría 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	Descripción del modelo de negocio: - Entorno empresarial. - Organización y estructura. - Mercados en los que opera. - Objetivos y estrategias. - Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 2-1 Detalles organizacionales GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición GRI 2-23 Compromisos y políticas	3-8
Políticas y resultados de estas políticas	Descripción de las políticas aplicadas por el grupo, así como los resultados de dichas políticas, incluidos los indicadores clave de los resultados no financieros pertinentes.	GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	En los diferentes apartados
Principales riesgos e impactos identificados	Principales riesgos relacionados con estas cuestiones y relacionados con las actividades del grupo, incluyendo, cuando sean relevantes y proporcionados, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en estas áreas.	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	En los diferentes apartados

Cuestiones medioambientales

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	12
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Criterio interno/GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático (Criterio contable)	13
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 2-23 Compromisos y políticas	13
	Aplicación del principio de precaución	Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental (si aplica)	13-14
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		13-15
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	15-16
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	15-16
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 306-3 (2020) Residuos generados	18

	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	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 303-3 Extracción de agua	15	
	Consumo de materias primas	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	15	
	Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	16	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	17-18	
	Uso de energías renovables	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	16	
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) Si aplica: GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	18	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	15-19	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	-	

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	19	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas			

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	GRI 2-7 Empleados GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	22	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo		26-28	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados	26-28	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	29-30	
	Brecha salarial	Marco interno: el cálculo se ha realizado con la siguiente fórmula: (Sal. Medio Mujeres – Sal. Medio Hombres)/ Sal. Medio Hombres	31	

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Empleo	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: Remuneración media (incluye la retribución total del año, salario fijo y todas las retribuciones variables (Dietas, indemnizaciones, el pago a sistemas de previsión de ahorro, etc.) obtenidas durante el año.	30-38	
	Remuneración media de los consejeros por sexo		38	
	Remuneración media de los directivos por sexo		38	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	42	
	Empleados con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	42-43	
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	38-39	
	Número de horas de absentismo	Marco interno: tasa de absentismo	39	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	41-42	

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	45-46	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo Tasa de frecuencia= N° de accidentes con baja x 1.000.000/ n° horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere)	47	
		Tasa de gravedad= N° de jornadas perdidas x 1.000.000/ n° horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere)		
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	48-19	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva		
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	49	
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	GRI 2-29 Enfoque de la participación de los grupos de interés	48-49	

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	40-41	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Marco interno	40	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	42	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	43-44	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	43-44	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 2-23 Compromisos y políticas	42	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	42-43	

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		GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	57	
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	56-58	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos		Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias.	58	
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		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	56-58	

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	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	53	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	54	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	55-56	

Información sobre la sociedad

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	61-62	
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	61-62	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	62	
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-28 Afiliación a asociaciones Marco interno: descripción de las acciones de asociación o patrocinio.	60-61	

	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	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	62	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	62	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas		62	
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	62	
	Sistemas de reclamación	GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	62	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos Marco interno: información sobre quejas y oportunidades de mejora	62	

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	63	
	Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	61	
	Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	62	