

INFORME CONSOLIDADO
ESTADO DE LA INFORMACION NO FINANCIERA

2019

Ingeteam

01

Introducción



El presente informe sobre el estado de información no financiera forma parte del Informe de gestión consolidado del ejercicio 2019 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.

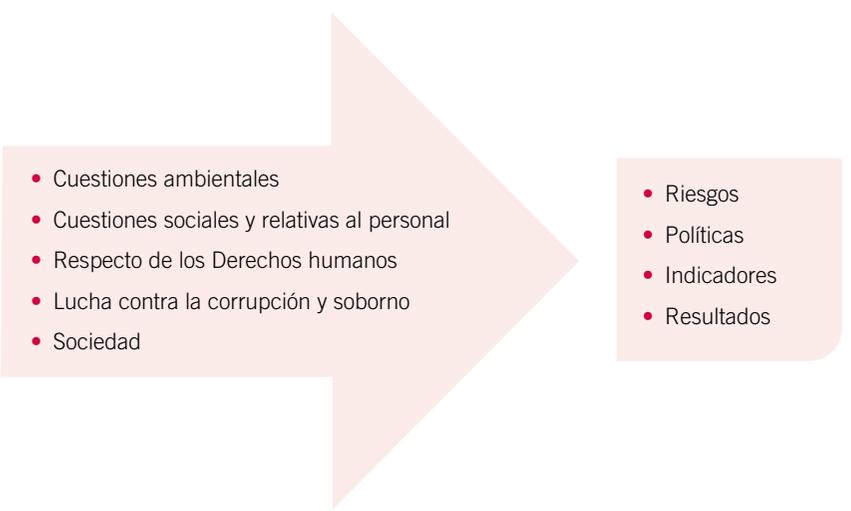
Para la elaboración del estado de información no financiera se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de

Contenido del reporting de información no financiera:

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

la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

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

- 
- 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.



Ernst & Young, S.L.
Calle de Ramón y Cajal, 147, 28002 Madrid
Tel: 902 363 400
Fax: 912 127 238
ey.com

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO

A los accionistas de INGTEAM S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera consolidado adjunto (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019, de INGTEAM S.A. y sociedades dependientes (en adelante Grupo Ingeteam) que forma parte del Informe de Gestión Consolidado del Grupo Ingeteam.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el Anexo 1, incluido en el EINF adjunto.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Consolidado del Grupo Ingeteam, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los Administradores de INGTEAM S.A. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los *Sustainability Reporting Standards of Global Reporting Initiative* (estándares GRI) seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo 1, incluido en el EINF adjunto.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de INGTEAM S.A. son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de Integridad, objetividad, competencia y diligencia profesional, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICCC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Documento Escrito © Registro Económico Vilanova, ES 28002 Madrid. Inscripción en el Registro Mercantil de Madrid, tomo 6 de 2da parte. © 2019 la sociedad EY del Grupo de Entidad. EYB ES, Page 07 of 2001. Documento "1" Modificado por Nota de 1988. Aprobado por el Comité de Verificación de Entidad.



Ernst & Young, S.L.
Calle de Ramón y Cajal, 147, 28002 Madrid
Tel: 902 363 400
Fax: 912 127 238
ey.com

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades del Grupo Ingeteam que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo Ingeteam para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019, en función del análisis de materialidad realizado por Grupo Ingeteam y descrito en el apartado "Estudio de materialidad de la información no financiera 2019" del EINF adjunto, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.



Ernst & Young, S.L.
Calle de Ramón y Cajal, 147, 28002 Madrid
Tel: 902 363 400
Fax: 912 127 238
ey.com

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF del Grupo Ingeteam correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el Anexo 1 del citado Estado.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

Este informe se corresponde con el sello distintivo nº 03/200/0678 emitido por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España

ERNST & YOUNG, S.L.



Alberto Castilla Vida

3 de abril de 2020

02

Contenidos generales



Modelo de negocio

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

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

En el Grupo Ingeteam desarrollamos soluciones para los siguientes sectores:

- **Energía eólica:** convertidores Doubly Fed y Full converter con potencias unitarias de hasta 15 MW y generadores Indar del tipo asíncrono doblemente alimentado, jaula de ardilla y síncrono de imanes permanentes de hasta 9 MW, armarios eléctricos de control para aerogeneradores, Energy Management Systems (pudiendo incluir almacenamiento de energía), centros de control, automatización de subestación y servicios de operación y mantenimiento (O&M) de parques eólicos.
- **Energía hidroeléctrica:** generadores hidroeléctricos Indar de hasta 80 MVA de potencia unitaria en tensiones de hasta 15 kV. Rehabilitación y 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), etc.

- **Tracción Ferroviaria:** convertidores de frecuencia y motores de tracción Indar embarcados, sistemas de control y monitorización de trenes (TCMS), control de sistemas auxiliares (HVAC, control de puertas, etc.) y sistemas para la recuperación de energía por frenado.

- **Transporte y Distribución de Energía:** automatización de subestaciones, sistemas de control y protección de redes eléctricas, electrónica de potencia aplicada a la red y soluciones de almacenamiento eléctrico.

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

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

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

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

Evolución

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

- España: 28%
- Resto de Europa: 22%
- Asia: 10%
- Oceanía: 5%
- América: 34%
- África: 1%

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

- España: 16%
- Resto del mundo: 84%

Las expectativas de evolución en los distintos negocios de Ingeteam en el actual plan estratégico son los siguientes:

■ **Energía eólica**

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

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

■ **Solar fotovoltaica**

Este sector es el de mayor crecimiento a nivel mundial actualmente y donde se vislumbra mayor potencial. En 2019 se han añadido más de

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

■ **Generación hidroeléctrica**

Los generadores eléctricos Indar, instalados en plantas de generación hidroeléctrica, alcanzan una potencia instalada mundial superior a 9 GW. El Grupo también ofrece soluciones de automatización y control de Centrales Hidroeléctricas.

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

■ **Generación estacionaria**

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

■ **Redes Eléctricas**

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

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

■ Movilidad eléctrica

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

■ Almacenamiento de energía

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

■ Aguas: conjuntos motor-bomba sumergibles

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

■ Tracción ferroviaria

La actividad en el sector se remonta al año 2000. Ingeteam ofrece soluciones para todo tipo de trenes con base de tracción eléctrica o híbrida,

desde metros y tranvías hasta alta velocidad, así como sistemas de control embarcados.

Contribuyendo a la descarbonización de la sociedad vía la electrificación del transporte, Ingeteam espera multiplicar por cuatro sus ventas en este sector durante el PE 2019-2021.

■ Naval

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

■ Industria y minería

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

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

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

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, y filiales en Francia, Italia, Alemania, Polonia, Rumanía, Reino Unido, Bulgaria, México, Brasil, Honduras, Uruguay, Perú, Panamá, Chile, Filipinas, Sudáfrica, Marruecos y Australia.

Política de Responsabilidad Corporativa

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

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

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

- Social, que nos exige crear valor para todos los grupos de interés y en especial para nuestras personas, ofreciendo oportunidades de desarrollo, con entornos de trabajo seguros y saludables.
- Económico, que nos exige obtener unos niveles de rentabilidad para asegurar el crecimiento futuro.
- Medioambiental, que nos exige desarrollar productos, sistemas y servicios que contribuyan a respetar el medio ambiente.

Estudio de Materialidad de la Información no financiera 2019

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.

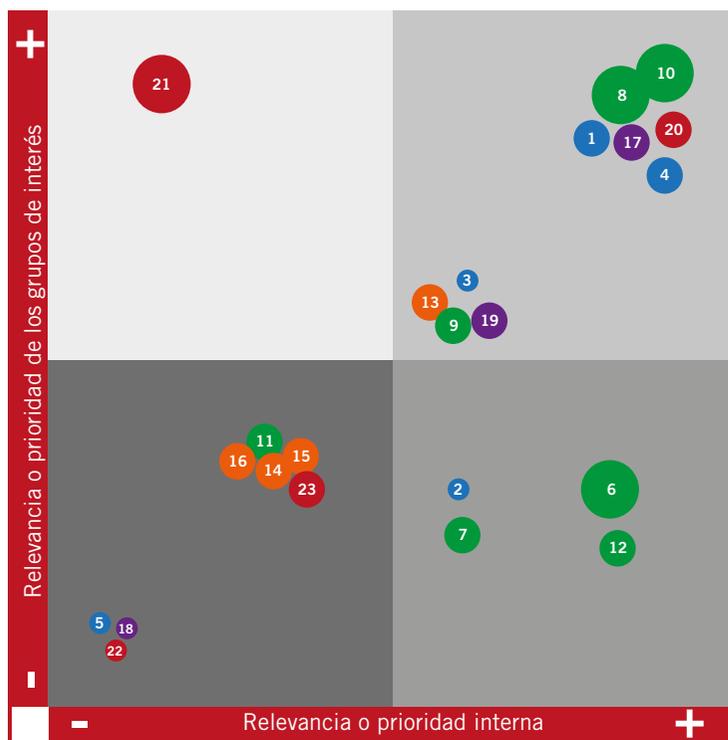
El proceso de identificación de aspectos relevantes se ha basado en la relevancia externa, en la relevancia interna y el riesgo asociado a los asuntos materiales de las dimensiones a reportar. El resultado se expone a continuación:

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

1. Contaminación
4. Cambio climático

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

- Riesgo bajo (1 - 4)
- Riesgo medio (5 - 9)
- Riesgo alto (10 - 15)



- 1 Contaminación
- 2 Economía Circular y gestión de residuos
- 3 Uso sostenible
- 4 Cambio climático
- 5 Protección biodiversidad
- 6 Empleo (Captación y retención del talento)
- 7 Organización del trabajo (absentismo, conciliación, conectividad, digitalización del puesto de trabajo)
- 8 Salud y seguridad laboral
- 9 Relaciones sociales y diálogo social
- 10 Formación y capacitación profesional
- 11 Accesibilidad de las personas con discapacidad
- 12 Diversidad e igualdad de oportunidades (brecha salarial)
- 13 Respeto a la libre asociación y negociación colectiva
- 14 Lucha contra la discriminación en el empleo
- 15 Eliminación del trabajo forzoso
- 16 Abolición del trabajo infantil
- 17 Ética e integridad en los negocios (anticorrupción y libre competencia)
- 18 Lucha blanqueo de capitales
- 19 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro
- 20 Compromisos desarrollo sostenibles e inversión socialmente responsable
- 21 Subcontratación y proveedores. Cadena de suministro responsable
- 22 Consumidores (usuarios): seguridad y salud, quejas y reclamaciones
- 23 Información y responsabilidad fiscal en los países donde se opera

03

Contenidos específicos



Gestión Medioambiental

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), México, Chile, Rumanía, Reino Unido, Estados Unidos, Francia, Italia, República Checa, Brasil, e India.

Descripción de gestión - Políticas

■ Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.

Los centros de producción del Grupo Ingeteam localizados en España y Estados Unidos disponen de un sistema de gestión ambiental de acuerdo con la norma UNE-EN ISO 14001.



■ Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales

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

■ La aplicación del principio de precaución

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

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

■ La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

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

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

Dadas las actividades a las que se dedican las sociedades del Grupo, las mismas no tienen responsabilidades, gastos, activos, ni provisiones y contingencias de naturaleza medioambiental que pudieran ser significativas en relación con el patrimonio, la situación financiera y los resultados de la misma. En 2019 no ha habido multas o sanciones derivadas del incumplimiento de normativa medioambiental.

Contaminación

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

Además, los productos que fabrica Ingeteam permiten reducir en 13 toneladas las emisiones de CO₂ a la atmósfera.

Por otro lado, la producción del Grupo tampoco produce contaminación lumínica ni acústica.

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

■ Alcance 1: materiales

	2018	2019
Consumo de agua	25.640.615 m ³	36.391.034 m ³

Materiales utilizados por peso o volumen

	2018	2019
Papel consumido	17.500 kg	31.050 kg
Cartón consumido	56.542 kg	96.697 kg
Madera consumida	406.949 kg	688.040 kg
Productos químicos consumidos	1.285.857 kg	577.903 kg
Metal consumido	5.338.832 kg	29.017.218 kg
Plástico consumido	41.710 kg	52.039 kg
Cable consumido	23.208 kg	577.930 kg
Equipos E/E y de TIC consumidos	2.821 kg	967.066 kg

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

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

Para la obtención de estas cifras se han tenido en cuenta las características del papel mostradas en el embalaje (o en la factura, catálogo o web). En el caso de que indique que es ECOLógico, FSC, reciclado o similares se ha reportado como 100% proveniente del reciclaje. En el caso del cartón se considera ecológico el que dispone de distintivo ECO efficient, FSC, etc.

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

Residuos generados por peso

	2019
Residuos peligrosos (pilas, baterías, tóners, trapos...)	967.066 kg
Residuos eléctrico-electrónicos-informáticos	37.257 kg
Residuos de papel + cartón	192.089 kg
Residuos de plástico	59.354 kg
Residuos de madera	977.207 kg
Residuos de metales + cables	2.842.419 kg

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

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

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

■ **Alcance 2: electricidad comprada**

	2018	2019
Consumo de energía eléctrica	18.396.726 (kWh)	19.047.164 (kWh)

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.

■ **Alcance 3: combustible**

	2019
Consumo de energía eléctrica	19.047.164 kWh
Consumo de Gas natural para calefacción	1.578.293 kWh
Consumo de gasoil para calentamiento de espacios, maquinaria...	141.651.207 L

	2019
Movilidad de vehículos para la empresa (excepto in-itinere)	32.745.089 km
Movilidad con vehículo particular (in-itinere)	11.120.967 km

Medidas de prevención

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

- Uso de vehículos eléctricos para desplazamientos de empresa.
- Algunos edificios disponen de placas solares fotovoltaicas.
- Cambio de coches para la directiva fomentando la utilización de vehículos híbridos (eléctrico-gasol).

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

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

Cambio climático

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

- Emisiones directas (alcance 1) que incluye las emisiones y absorciones que proceden de fuentes que posee o controla el Grupo es 353.459.882,9* kg CO₂eq.

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

- Emisiones indirectas por energía (alcance 2) que incluye las emisiones asociadas a formas de energía secundaria como el vapor o la electricidad, siempre y cuando hayan sido generadas fuera de los límites de Ingeteam es 7.809.337,24* kg CO₂eq.

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

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

Protección de la biodiversidad

La actividad industrial desarrollada por las empresas que pertenecen al Grupo Ingeteam, se realiza con un escrupuloso respecto a los entornos

naturales en los que se desarrolla. Además, Ingeteam no dispone de activos productivos en áreas protegidas.

Riesgos

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

Dimensión Desempeño social y relativos al personal

Descripción de gestión- Políticas

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

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

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

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

tereses 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 del Grupo 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 el Grupo Ingeteam.
- Capacitar, de forma continua, a nuestros empleados en aquellas competencias técnicas, humanas y de negocio requeridas para el desarrollo de una organización y negocio fuerte y competitivo.
- Apuntalar y extender la “Cultura Ingeteam”, con orgullo de sus Valores comunes, desarrollando comportamientos y actitudes acordes a un estilo propio como denominador común, reconociendo al mismo tiempo las distintas realidades y particularidades que conforman el Grupo.
- Contar con una organización ágil y eficiente, con personas y equipos claramente orientados al logro, y preparados para la gestión del cambio.
- Comunicar, a las personas que integran nuestra organización, con la necesaria transparencia y oportunidad, las informaciones que contribuyan a dar sentido a su participación en la misma, a conocerla mejor, a mejorar su sentido de pertenencia, así como a dotarles de los datos necesarios para el mejor desarrollo de su responsabilidad.
- Reconocer y retribuir a las personas, de acuerdo a las posibilidades de la organización en cada momento, y en función de sus competencias, esfuerzo y resultados, de forma coherente con los distintos entornos externo e interno.

- Mantener una interlocución fluida y satisfactoria con la RLT en nuestros Centros de Trabajo, así como con el entorno sindical general, que redunde en un marco de paz social sostenida basada en relaciones laborales avanzadas y acordes a las necesidades de la organización y de sus integrantes.
- Diseñar y mantener procesos y herramientas de gestión 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 el Grupo Ingeteam.

Procesos de Gestión de Personas (RRHH) establecidos:

- 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

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

Indicadores de Empleo y Organización

	2018	2019
Plantilla media	3.911,9	4.108,3 (*)

(*) Dato reportado en herramienta de reporting de Grupo-Hyperion

	2018	2019
Plantilla final	3.964	4.032 (*)

(*) Dato reportado en herramienta de reporting de Grupo-Hyperion

Plantilla media por sexo	2019 N°	2019 %	2018 %
	4.108,3	100 %	100 %
Hombres	3.401,7	82,8 %	84,3 %
Mujeres	706,6	17,2 %	15,7 %

La plantilla final por tramos de edad en los principales países donde tiene sede o centro de trabajo el Grupo Ingeteam es la siguiente:

Tramo edad	2019								
	Total	España	Brasil	R. Checa	Francia	EEUU	México	India	Chile
< 30 años	793 (21 %)	288 (11%)	29 (29%)	21 (18 %)	26 (38 %)	37 (22 %)	309 (55 %)	52 (72 %)	32 (51 %)
30-50 años	2.644 (69 %)	2.069 (78 %)	68 (68 %)	85 (73 %)	38 (55 %)	90 (55 %)	246 (43 %)	19 (27 %)	29 (46 %)
>50 años	361 (9 %)	290 (11%)	3 (3 %)	12 (10 %)	5 (7 %)	38 (23 %)	11 (2 %)	1 (1 %)	2 (3 %)

Frente a los datos del 2018, si bien se han añadido dos países más por considerarlos relevantes por nº de plantilla (India y Chile), hay pocas variaciones significativas; si acaso a destacar en términos globales el trasvase de empleados del tramo intermedio al más joven.

Tramo edad	2018	2019
< 30 años	18,67 %	21 %
30-50 años	71,71 %	69 %
>50 años	9,62 %	9 %

La plantilla media por países es la siguiente:

	2018		2019	
Plantilla media por países	3.911,87		4.108,32	
España	2.585,56	66,10 %	2.647,32	64 %
Internacional	1.326,31	33,90 %	1.461,62	36 %
México	487,56	12,46 %	565	13,6 %
EEUU	157,71	4,03 %	165	4 %
Francia	102,66	2,62 %	69	1,7 %
Brasil	94,95	2,43 %	100	2,4 %
Rep. Checa	85,13	2,18 %	117	2,8 %
Chile	63,32	1,62 %	63	1,5 %
Sudáfrica	53,61	1,37 %	56	1,4 %
Rumanía	52,4	1,34 %	61	1,5 %
Italia	47,8	1,22 %	53	1,3 %
India	31,68	0,81 %	72	1,7 %
Polonia	31	0,79 %	8	0,2 %
Gran Bretaña	20,49	0,52 %	32	0,8 %

	2018		2019	
Uruguay	18,12	0,46 %	17	0,4 %
Filipinas	17,14	0,44 %	17	0,4 %
Panamá	14,71	0,38 %	14	0,3 %
Bulgaria	11,48	0,29 %	13	0,3 %
Marruecos	10,94	0,28 %	14	0,35 %
Honduras	10	0,26 %	3	0,08 %
Alemania	9,5	0,24 %	5	0,13 %
Australia	4,6	0,12 %	9	0,22 %
Perú	1,51	0,04 %	6	0,15 %

La plantilla media por categorías y sexo es la siguiente:

	Total		Hombres		Mujeres	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Técnicos operarios	54,25 %	53,38 %	49,56 %	48,94 %	4,70 %	4,44 %
Técnicos ingenieros	25,79 %	20,92 %	21,17 %	17,11 %	4,62 %	3,81 %
Administrativos	7,64 %	12,47 %	2,20 %	4,88 %	5,44 %	7,59 %
Mandos intermedios	8,39 %	9,95 %	6,86 %	8,41 %	1,53 %	1,54 %
Dirección	3,93 %	3,28 %	3,52 %	2,98 %	0,41 %	0,29 %
Total	100 %	100 %	83,30 %	82,33 %	16,70 %	17,67 %

Con respecto al pasado año, la distribución en términos porcentuales sigue aproximadamente en los mismos niveles del 2018 con un ligero

incremento en el colectivo femenino, pero sin ser especialmente significativo.

Modalidades de contrato de trabajo

Promedio anual de contratos indefinidos por sexo	2018	2019
% de contratos indefinidos sobre el total	72,9 %	74 %
% de contratos indefinidos en mujeres	78,2 %	78 %
% de contratos indefinidos en hombres	72,1 %	73 %

Se mantienen similares niveles de empleo estable en el Grupo entorno al 74% del total de colectivo de empleados, casi 1% por encima del dato de 2018.

Promedio anual de contratos temporales por sexo	2018	2019
% de contratos temporales sobre el total	27,1 %	26 %
% de contratos temporales en mujeres	21,8 %	22 %
% de contratos temporales en hombres	27,9 %	27 %

En el Grupo Ingeteam, a excepción de USA y México donde la legislación vigente contempla tratamientos diferenciados en determinados conceptos (vacaciones, seguros, etc.), no hay diferenciación en términos de beneficios para los empleados a jornada completa con respecto a empleados a tiempo parcial o temporales; es decir, no existe discriminación por razón del tipo de contrato.

Distribución de la modalidad de contratación por tramo de edad 2019	Temporales	Fijos
< 30 años	55 %	45 %
30-50 años	18 %	82 %
> 50 años	12 %	88 %
Totales	100 %	100 %

	2019	Hombres	Mujeres
Promedio anual de contratos con jornada parcial por sexos	0,74 %	43 %	57 %

Distribución de la modalidad de contratación a tiempo parcial por tramo de edad 2019	Total
< 30 años	13 %
30 - 50 años	66 %
> 50 años	21 %

La distribución de contratos según modalidad y segmentado por categorías es la siguiente:

	Contrato indefinido			Contrato temporal		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Técnicos operarios	1.536,20	6,68	1.542,88	703,26	3,79	707,05
Técnicos ingenieros	703,57	3,51	707,08	128,02	0,42	128,44
Administrativos	365,82	12,22	378,04	121,10	2,99	124,09
Mandos intermedios	352,60	0,00	352,60	26,09	0,00	26,09
Dirección	137,61	2,00	139,61	2,22	0,00	2,22

Despidos

En los cuadros siguientes se recoge el nº de trabajadores que han salido del Grupo Ingeteam por despido por principales países, sexo, segmentación de edad y categorías, apreciándose un notable incremento del nº de salidas con respecto al año 2018 en España con un 100% más de salidas por este motivo. La cifra total presentada en 2019 es muy superior a la del 2018 al aportarse información completa de todas las sedes y centros de trabajo del Grupo Ingeteam.

	2018						
	Nº despidos	%	Hombres	Mujeres	< 30	31 - 50	> 50
Brasil	48	26,37 %	35	13	26	20	2
México	6	3,30 %	6	0	0	6	0
Chile	30	16,48 %	30	0	16	14	0
España	76	41,76 %	71	5	24	43	9
Francia	22	12,09 %	20	2	9	11	2
Total Nº	182	-	162	20	75	94	13
Total %	-	100 %	89,01 %	10,99 %	41,21 %	51,65 %	7,14 %

	2019						
	Nº despidos	%	Hombres	Mujeres	< 30	31 - 50	> 50
Brasil	20	6 %	15	5	6	13	1
México	48	13 %	38	10	26	21	1
Chile	11	3 %	10	1	5	6	0
España	145	40 %	143	2	31	109	4
Francia	48	13 %	43	5	26	22	0
USA	66	18 %	56	10	39	22	5
Resto	26	7 %	26	0	3	15	8
Total Nº	364	100 %	331 (91 %)	33 (9 %)	137 (38 %)	208 (57 %)	19 (5 %)

A continuación se presenta el número de despidos diferenciado por categoría profesional en el 2019:

	Nº despidos	%	Técnicos operarios	Técnicos ingenieros	Administrativos	Mandos intermedios	Dirección
Brasil	20	6 %	15	1	4	0	0
México	48	13 %	29	0	15	4	0
Chile	11	3 %	8	0	3	0	0
España	145	40 %	134	5	2	2	2
Francia	48	13 %	41	1	2	3	1
USA	66	18 %	47	9	1	9	0
Resto	26	7 %	24	1	0	0	1
Total Nº	364	100 %	298 (82 %)	17 (5 %)	27 (7 %)	18 (5 %)	4 (1 %)

Remuneraciones medias

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

	2019 en €
Australia	74.748
Alemania	48.206
EEUU	40.093
Italia	46.070
Gran Bretaña	38.298
España	36.562
Francia	29.788
República Checa	23.423
Chile	20.018
Perú	23.674
Polonia	30.211
Brasil	19.140
Uruguay	18.258
Rumanía	17.287
Panamá	16.968
Bulgaria	17.709
Honduras	21.375
Sudafrica	11.871
México	10.759
India	7.239
Marruecos	13.362
Filipinas	10.141

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 2019, Ingeteam ha realizado un análisis para valorar la existencia de brecha salarial en sus centros.

Dicho análisis se ha realizado teniendo en cuenta el sexo, la categoría profesional y el área geográfica y comparando los salarios de todas las mujeres de cada centro frente a los salarios de los hombres para cada categoría, ponderando el resultado entre el total de empleados. En la retribución se incluyen conceptos salariales exclusivamente como salario base, pluses, antigüedad, retribuciones variables, etc.

Brecha salarial en Ingeteam España:

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

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			2018	2019
	2018	2019	2018	2019	2019	2018	2019
Técnicos operarios	26.891,07 €	33.625 €	23.535,76 €	31.137 €	33.375,02 €	87,52 %	92,6 %
Técnicos ingenieros	38.793,84 €	41,281 €	37.117,35 €	38.666 €	40.704,16 €	95,68 %	93,7 %
Administrativos	29.777,09 €	38.818 €	29.050,55 €	32.849 €	34.973,75 €	97,56 %	84,6 %
Mandos intermedios	47,379,00 €	48.391 €	42.441,74 €	43.153 €	47.563,51 €	89,58 %	89,1 %
Dirección	80.736,67 €	104.737 €	56.539,44 €	78.293 €	102.170,94 €	70,03 %	74,4 %
Medias totales	-	39.434 €	-	35.400€	-	-	-
Promedio brecha salarial mujeres frente a hombres según categorías (*)						88 %	89,8 %

(*) Fórmula de cálculo: Diferencias entre Medias totales mujeres versus hombres.

En materia de retribución, en España, la actual brecha salarial puede representarse en el cuadro anterior adjunto. Refleja una retribución media anual superior en el colectivo masculino frente al femenino del 10% aprox., fundamentándose principalmente por aquellas diferencias con motivo del factor salarial “antigüedad”, el cual es de aplicación sobre el salario base en función de los quinquenios acumulados. Es el colectivo masculino el que acumula mayores antigüedades en la compañía por la más reciente incorporación de la mujer en todos los puestos señalados en la tabla, a excepción de aquellos con carácter “administrativo”.

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

En cuanto a las diferencias salariales atendiendo a la edad, únicamente se disponen de datos totales, reflejando los siguientes datos:

Salario medio 2019	
< 30 años	32.156 €
Entre 31 - 50 años	38.402 €
> 50 años	43.051 €

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

	Hombres		Mujeres		Retribución media por categoría	Brecha salarial por sexo y categoría en %	
	Retribución teórica media		Retribución teórica media			2018	2019
	2018	2019	2018	2019	2019	2018	2019
Técnicos operarios	-	33.133 €	.	30.869 €	32.912,3 €	-	93,2 %
Técnicos ingenieros	-	39.405 €	-	38.398 €	39.201,7 €	-	97,4 %
Administrativos	-	38.553 €	-	30.970 €	33.458,2 €	-	80,3 %
Mandos intermedios	-	47.271 €	-	42.049 €	46.432,9 €	-	88,9 %
Dirección	-	100.615,3€	-	72.931,0 €	97.876,3 €	-	72,5
Medias totales	-	38.784 €	-	34.355€	-	-	-
Promedio brecha salarial mujeres frente a hombres según categorías (*)						-	88,6 %

(*) Fórmula de cálculo: Diferencias entre Medias totales mujeres versus hombres

Para los cálculos anteriores, se han tenido en cuenta las remuneraciones totales devengadas en el año, sin tener en cuenta incidencias como bajas por ILT, suspensiones de contrato, incluyendo los conceptos salariales como salario base, plus convenio, pluses voluntarios, RV, incentivos, bonus, antigüedad, sin tener en cuenta conceptos extra salariales como dietas, kilometraje, etc.. y dividido por la plantilla media afecta. Teniendo en cuenta la correlación entre el % de jornada o de tiempo contratado y lo efectivamente devengado.

Salvo en la categoría de Dirección, se observan resultados muy similares en el estudio global de Europa en comparación a España, ya que aquellas causas que motivan las diferencias en el territorio español, son muy similares a aquellas que motivan las diferencias en el resto de Europa, y donde en cualquier caso Convenio Colectivos y Reglamentos Nacionales salvaguardan y vigilan la igualdad de retribución ante funciones y desempeños iguales entre mujeres y hombres.

En el caso específico de la categoría de la Dirección, la razón del retroceso con respecto a aquella situación en España, se debe a determinados aspectos, entre ellos: el nº de mujeres en dichos cargos son menores, el nº de años en la organización con respecto al de sus compañeros es menor en medias totales, y lo más significativo es que la diversidad en el

alcance de la responsabilidad de los cargos directivos es muy diverso, lo que determina que en muchos casos, no se trate de funciones claramente comparables.

En cuanto a las diferencias salariales atendiendo a la edad, únicamente se disponen de datos totales, reflejando los siguientes:

Salario medio 2019	
< 30 años	30.501,2 €
Entre 31 - 50 años	37.862,4 €
> 50 años	42.508,9 €

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), consideramos que debemos poner foco en las siguientes filiales: USA, México y Brasil.

Estudio de brecha salarial en Ingeteam USA:

	Hombres		Mujeres		Retribución media por categoría	Brecha salarial por sexo y categoría en %	
	Retribución teoría media		Retribución teoría media			2018	2019
	2018	2019	2018	2019	2019	2018	2019
Técnicos operarios	-	19.651 €	-	24.522 €	20.671 €	-	124 %
Técnicos ingenieros	-	35.811 €	-	35.588 €	35.790,4 €	-	99,3 %
Administrativos	-	-	-	32.953 €	32.953 €	-	NA
Mandos intermedios	-	48.971 €	-	30.532 €	44.364,5 €	-	62,3 %
Dirección	-	96.907 €	-	83.199 €	94.798,6 €	-	85,8 %
Medias totales	-	31.598 €	-	29.682 €	-	-	-
Promedio brecha salarial mujeres frente a hombres según categorías (*)						-	94 %

(*) Fórmula de cálculo: Diferencias entre Medias totales mujeres versus hombres

Para los cálculos anteriores, se han tenido en cuenta las remuneración totales devengadas en el año, sin tener en cuenta incidencias como bajas por ILT, suspensiones de contrato, incluyendo los conceptos salariales como salario base, plus convenio, plus voluntarios, RV, incentivos, bonus, antigüedad, sin tener en cuenta conceptos extra salariales como dietas, kilometraje, etc...y dividido por la plantilla media afecta. Teniendo en cuenta la correlación entre el % de jornada o de tiempo contratado y lo efectivamente devengado

En términos generales, en términos de medias, no existe una brecha salarial significativa, si bien es cierto que en la categoría de mandos intermedios, debido a la diversidad de posiciones en la planta productiva de USA con rango diferenciado y condiciones diferenciadas (jefes, coordinadores, supervisores, ...) pero ubicadas en una misma categoría (mandos intermedios), determina que se manifieste una diferencia que de haberse aplicado un filtro de mayor profundidad en cuanto a similitud de responsabilidades, no se manifestaría dicha brecha.

En cuanto a las diferencias salariales atendiendo a la edad, únicamente se disponen de datos totales, reflejando los siguientes:

Salario medio 2019	
< 30 años	19.906,1 €
Entre 31 - 50 años	33.348,7 €
> 50 años	33.348,7 €

Estudio de brecha salarial en Ingeteam México:

	Hombres		Mujeres		Retribución media por categoría	Brecha salarial por sexo y categoría en %	
	Retribución teórica media 2018	Retribución teórica media 2019	Retribución teórica media 2018	Retribución teórica media 2019		2018	2019
Técnicos operarios	5.644,49 €	10.406,1 €	-	8.065,9 €	10.375,9 €	-	77,5 %
Técnicos ingenieros	11.455,65 €	12.945,6 €	9.905,92 €	14.837,5 €	13.069,0 €	86,47 %	114,6 %
Administrativos	9.528,67 €	7.526,1 €	7.775,18 €	4.642,1 €	6.220,1 €	81,60 %	61,7 %
Mandos intermedios	15.417,82 €	12.129,1 €	13.338,08 €	12.976,5 €	12.211,9 €	86,51 %	106,9 %
Dirección	27.897,63 €	52.807,9 €	17.339,50 €	-	52.807,8 €	62,15 %	NA
Medias totales	-	10.531 €	-	5.751,9 €	-	-	-
Promedio brecha salarial mujeres frente a hombres según categorías (*)						-	55 %

(*) Fórmula de cálculo: Diferencias entre Medias totales mujeres versus hombres

Para los cálculos anteriores, se han tenido en cuenta las remuneración totales devengadas en el año, sin tener en cuenta incidencias como bajas por ILT, suspensiones de contrato, incluyendo los conceptos salariales como salario base, plus convenio, pluses voluntarios, RV, incentivos, bonus, antigüedad, sin tener en cuenta conceptos extra salariales como dietas, kilometraje, etc. y dividido por la plantilla media afectada. Teniendo en cuenta la correlación entre el % de jornada o de tiempo contratado y lo efectivamente devengado.

La mayor temporalidad en el colectivo femenino, que determina condiciones diferentes de entrada, y la más reciente incorporación de la mujer en las actividades administrativas/productivas de la planta de Ingeteam en México con efectos antigüedad menores, son la razón para la diferencia observada en la categoría “administrativa”, donde además también se observa una diversidad de funciones con alcance o responsabilidad dispar que determina amplias bandas salariales. El principal factor de la brecha salarial total promedio, lo encontramos en que Ingeteam México es mayoritariamente masculina, lo cual determina que en los totales se abra incluso más la brecha observada por categorías.

En cuanto a las diferencias salariales atendiendo a la edad, únicamente se disponen de datos totales, reflejando los siguientes:

Salario medio 2019	
< 30 años	10.824,1€
Entre 31 - 50 años	9.128,3€
> 50 años	11.130,5€

Estudio de brecha salarial en Ingeteam Brasil:

	Hombres		Mujeres		Retribución media por categoría	Brecha salarial por sexo y categoría en %	
	Retribución teoría media		Retribución teoría media			2018	2019
	2018	2019	2018	2019	2019	2018	2019
Técnicos operarios	-	9.880 €	-	5.286 €	9.652,3 €	-	53,5 %
Técnicos ingenieros	-	19.132 €	-	9.345 €	17.474,6 €	-	49 %
Administrativos	-	18.323 €	-	13.218 €	15.918,5 €	-	72,1 %
Mandos intermedios	-	26.662 €	-	38.769 €	28.391,2 €	-	145,4
Dirección	-	39.093 €	-	23.347 €	37.343,4 €	-	60 %
Medias totales	-	16.190,6 €	-	13.708 €	-	-	-
Promedio brecha salarial mujeres frente a hombres según categorías (*)						-	84,7 %

(*) Fórmula de cálculo: Diferencias entre Medias totales mujeres versus hombres

Para los cálculos anteriores, se han tenido en cuenta las remuneración totales devengadas en el año, sin tener en cuenta incidencias como bajas por ILT, suspensiones de contrato, incluyendo los conceptos salariales como salario base, plus convenio, plus voluntarios, RV, incentivos, bonus, antigüedad, sin tener en cuenta conceptos extra salariales como dietas, kilometraje, etc..y dividido por la plantilla media afecta. Teniendo en cuenta la correlación entre el % de jornada o de tiempo contratado y lo efectivamente devengado.

En cuanto a las diferencias salariales atendiendo a la edad, no se disponen de datos para este ejercicio.

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

Remuneración consejeros y directivos

Remuneraciones medias de consejeros y directivos en la sociedad dominante:

	Hombres		Mujeres		Total remuneraciones medias	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Consejeros	185.831 €	291.751 €	-	-	185.831 €	291.751 €
Personal de Alta dirección	166.389 €	237.409 €	-	-	166.389 €	237.409 €
Dietas y otras remuneraciones. Consejeros	56.875 €	65.000 €	56.875 €	65.000 €	113.750 €	65.000 €
Seguros o planes de pensiones. Personal de Alta Dirección	7.000 €	6.000 €	-	-	7.000 €	6.000 €
Total: Consejeros	249.706 €	356.751 €	56.875 €	65.000 €	249.706 €	356.751 €
Personal de Alta Dirección	173.389 €	243.410 €	-	0	173.389 €	243.410 €

■ Organización del trabajo

Organización del tiempo de trabajo: N° de horas de calendario

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

N° horas calendario según unidad	2019
España	
Corporación	1.708
Service	1.776
Paneles	1.695
Holding	1.708
Energy	1.695
Industry	1.708
Technology	1.708
Indar E	1.592
Indar MH	1.592
Marine	1.708
Electronics	1.695
R&D Europe	1.708
Resto Europa	
Germany	1.708
Czech RP	1.807
UK	1.856
Romania	1.840
Italy	1.870
Bulgaria	1.793

N° horas calendario según unidad	2019
France	1.650
Poland	2.008
America	
Panama	1.708
USA	2.016
Indar USA	2.016
México	1.992
Brazil	2.184
Honduras	1.920
Uruguay	1.920
Perú	2.192
Chile	2.088
Resto del Mundo	
Philippines	1.936
South Africa	2.088
Australia	1.915
Morocco	2.288
India	1.946

En cuanto al dato del absentismo en el Grupo Ingeteam, con un ligero incremento respecto al año anterior, el dato es el siguiente:

	2018		2019	
Horas absentismo	248.916,9	3,45 %	278.988 *	3,82 %

(*) Dato reportado en herramienta de reporting de Grupo-Hyperion

Formación y captación profesional

El Grupo Ingeteam cuenta con procedimientos y herramientas de Evaluación del Desempeño con enfoque al Desarrollo que afecta a una plantilla del 38% (1.571 personas). A través de estos procedimientos y herramientas, destacando la “Charla de Desarrollo”, de forma periódica la persona empleada recibe “feedback” de su responsable sobre la evaluación de su desempeño, así como inputs muy destacables sobre fortalezas y oportunidades de mejora en materia de Competencias Técnicas, Humanas y de Negocio, que redundarán en planes de desarrollo individuales.

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

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

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

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

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

Horas de formación por categorías

Invertidas más de 161.000 horas en formación con una inversión de casi 2 millones de euros, la distribución de dicha formación por categorías profesionales en el conjunto del Grupo Ingeteam durante el 2019 es la siguiente:

	Técnicos operarios	Técnicos ingenieros	Administrativos	Mandos intermedios	Dirección
Ingeteam España	46.898	23.238	5.858	16.321	1.804
Total Grupo Ingeteam (*)	96.639	29.409	9.962	21.375	4.576

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

Conciliación familiar y laboral

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

- Concesión de reducciones de jornada en el marco de los estándares legales. El 4,7% de la plantilla disfruta de jornada reducida, lo que supone un total de 193 personas. Con respecto al 2018 se ha producido un incremento del 0,5% del colectivo que disfruta de esta medida.

- Horario flexible para el desarrollo de la jornada laboral. El 41,87% de la plantilla ha disfrutado de horario flexible a lo largo del año, lo que supone un total de 1.716 empleados. Con respecto al 2018 se ha producido un incremento del 2,9 % del colectivo que disfruta de esta medida.
- Permisos de maternidad/paternidad. El 99,5% del personal con derecho al disfrute de este permiso lo ha ejercido en su integridad a lo largo del 2019, lo que supone un colectivo de 192 personas, las cuales, tras el disfrute de dicho permiso, se reincorporan con total normalidad a su puesto de trabajo. Con respecto a este punto, se ha incrementado respecto al año 2018, en un 0,5% el colectivo con derecho al disfrute de este permiso y que lo ha ejercido de forma íntegra como tal.
- Facilidades para alcanzar acuerdos personales en cuanto a horarios particularizados a las necesidades del trabajador.
- Licencias retribuidas ampliadas respecto a las definidas en Reglamentos o Convenios Colectivos de aplicación en España.
- Facilidades para la solicitud de excedencias voluntarias por guarda legal de menores/mayores.

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

Desconexión laboral

Si bien en el Grupo Ingeteam se aboga por una adecuada conciliación familiar y profesional como ha quedado reflejado en apartados anteriores en materia de Conciliación, hasta la fecha no se han desarrollado actuaciones o un Protocolo específico y general en materia de “desconexión laboral” a la espera de poder hacer un diagnóstico de situación adecuado a través de una Evaluación de Riesgos Psicosociales en Ingeteam España prevista para la primera mitad del 2020.

Únicamente las filiales de Ingeteam en Estados Unidos y Francia, cuentan con actuaciones o protocolos desarrollados 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, se ha tenido un enclave laboral de Lantegi Batuak en algunos de nuestros centros en el País Vasco y participamos en diversas campañas institucionales para la integración de las personas con discapacidad. También trabajamos con la asociación Gureak, grupo empresarial vasco que genera y gestiona oportunidades laborales estables y convenientemente adaptadas a las personas con discapacidad, prioritariamente para personas con discapacidad intelectual en Gipuzkoa.

Empleados con discapacidad en Ingeteam	Personas		%	
	2018	2019	2018	2019
Directos	16,67	19,02	0,42	0,46
Indirectos	84	78,94	2,12	1,93
Total	100,67	97,96	2,54	2,39

En España el 91% de los centros de trabajo está adaptado para personal con discapacidad, si bien a nivel global, esta cifra desciende al 52% como consecuencia de la diversa regulación exigible en esta materia, pero en cualquier caso, con un amplio margen de mejora.

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

■ 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 las 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 el Grupo Ingeteam estamos comprometidos con la Igualdad de Género. Es por ello que más de 2.600 personas del Grupo en doce centros de trabajo se ven amparadas bajo Planes de Igualdad que son revisados y adecuados periódicamente.

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

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 asciende a 16 en todo el Grupo Ingeteam, lo que supone un total de 2.770 empleados (67% de la plantilla total) cubiertos por estos protocolos; y más allá de la existencia de nuestro Código de Conducta y el Protocolo para la prevención del acoso y su eficaz aplicación ponen de manifiesto nuestro compromiso con las conductas socialmente responsables.

Protocolos para la Gestión de la Diversidad

Siendo una empresa con implantación internacional y siendo consciente de la actual diversidad existente en el Grupo, Ingeteam vela por la ges-

ción adecuada de la misma evitando discriminaciones por dicho motivo a través del Código de Conducta del Grupo Ingeteam, o bien a través de protocolos específicos desarrollados en seis centros de trabajo, lo que supone un 17% del total de centros en el Grupo Ingeteam.

Por otro lado, y fruto igualmente de esta gestión, más del 90% de los altos ejecutivos de la organización son contratados dentro de la comunidad local, entendiéndose por tal, el país en el que se encuentra ubicado ese centro.

■ Salud y seguridad laboral

Política de salud y seguridad laboral

Aspiración: “Aspiramos a ser una organización con objetivo estratégico cero daños a la salud y en la que nuestro principal activo sean las personas. Para ello nos proponemos disponer de entornos de trabajo seguros y adquirir un compromiso preventivo basado en el trabajo en equipo, en la formación y el aprendizaje continuo y en el liderazgo positivo de las personas. “Todos cuidamos de todos:”

Nuestros principios y prioridades son:

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

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

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

- El Grupo Ingeteam se compromete a velar para que sus profesionales desarrollen sus labores en lugares seguros, saludables y respe-

tuosos con el medio ambiente, así como a disponer de las políticas, procedimientos y los medios necesarios para minimizar los riesgos asociados, tanto de personal propio como de externos, para lo cual se desarrollarán las políticas de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo correspondientes y se adoptarán las medidas preventivas necesarias para cumplir con lo dispuesto en la legislación aplicable, así como cualquier otra disposición normativa que pueda desarrollarse en el futuro.

- Todos los profesionales de Ingeteam tienen la obligación de conocer y cumplir las normas relativas a la seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, velando por su propia seguridad y la de cualquier persona que pudiera verse afectada por sus actividades. Para ello, se pondrá a disposición todos los recursos y medios necesarios, así como la formación obligatoria para los profesionales, para que éstos desempeñen su actividad profesional de forma segura, en un ambiente saludable y respetuoso con el medio ambiente.
- Además, los profesionales tienen la obligación de poner en conocimiento de su superior o a la persona responsable de su prevención cualquier anomalía, incidencia o riesgo que sea observada en relación a estos aspectos.

Indicadores de Salud y Seguridad Laboral

Número de accidentes de trabajo por sexo	2018	2019
Total	153	98
Hombres	142	82
Mujeres	11	16

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

Tasa de frecuencia de accidentes (TFA) por sexo: (Número de accidentes con baja / Número total de horas de trabajo programadas) * 1.000.000	2018	2019
TFA Total	22,05	15,57
TFA Hombres	20,46	13,48
TFA Mujeres	1,58	13,71

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

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

Tasa de gravedad de accidentes (TGA) por sexo: (Número total de jornadas por accidente con baja / Número total de horas de trabajo programadas) * 1.000	2018	2019
TGA Total	0,42	0,31
TGA Hombres	0,39	0,34
TGA Mujeres	0,03	0,14

Teniendo en cuenta que el TFA total disminuye en un 39%, el TGA total no disminuye proporcionalmente, bajando el total en un 26%, arrojando una mala derivada, y es que los accidentes son menos, pero en algunos casos más graves y por lo tanto con más días de baja.

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

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

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

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	2018	2019
Número de acuerdos formales alcanzados	24	21
Número de reuniones celebradas	71	75

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

Relaciones sociales

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

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

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

■ Empleados cubiertos por convenio colectivo

En 24 centros del total de 36 existentes, existen Convenios Colectivos o Pactos de Empresa aplicables a un total de 3.062 empleados (74% de total de empleados del Grupo). 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, el 100% de los trabajadores del Grupo 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 áreas geográficas principales:

	Empleados con convenio o pacto	Plantilla media	%
España	2.647,32	2.647,3	100
España + resto de Europa	2.688,16	3.005,3	90
Resto del mundo	373,88	1.103	33,8
Total	3.062,04	4.108,3	74,70

En el año 2019 se han firmado 14 nuevos Convenios/Pactos Colectivos.

Riesgos

■ Empleo y Organización del trabajo

Siendo una empresa industrial con alto contenido tecnológico nuestro principal riesgo es el de quedarnos obsoletos en cuanto a nuestra tecnología y capacidad innovadora. Las medidas implementadas para atenuar estos impactos se basan en la formación continua de nuestro equipo humano, con más de 160.000 horas de formación y casi 2 millones euros invertidos en el año 2019.

■ Salud y Seguridad laboral

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

- Junto con el departamento de Marketing Corporativo en medidas para mejorar el reconocimiento de nuestra marca Ingeteam como buen empleador, acudiendo a centros formativos de distinto nivel, sobre todo de orientación técnica, a explicar nuestra actividad, promover la dedicación de las estudiantes en carreras técnicas (Proyecto Inspira Steam) 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. Trascurrido 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 2019 del 21% total grupo Ingeteam). 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 fue 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 del Grupo Ingeteam y refuerza la cultura ética de la organización sobre las siguientes cuestiones:

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

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

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

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

Comité de Cumplimiento y Conducta

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

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

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

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

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

Canal de Denuncias

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

- Los incumplimientos relativos al Código de Conducta o cualquier otra política o procedimiento del Grupo Ingeteam.

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

Formación sobre el Código de Conducta y el Canal de Denuncias

Durante el año 2019 se ha realizado un curso online para los empleados que trabajan con ordenador, y un curso en formato papel a los empleados que trabajan en las plantas productivas, que tiene un test final de aprovechamiento, siendo el grado de realización de más del 80% de la plantilla del Grupo.

Adicionalmente se ha implantado un procedimiento para realizar el curso para cualquier profesional que se incorpore a la Organización ya sea online o en papel.

Código de Conducta de Proveedores y Condiciones Generales de Contratación

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

En el Código de Conducta de Proveedores, disponible en la web de la organización, se requiere estos aspectos de conducta empresarial a los proveedores del Grupo Ingeteam, donde se incluye además todas las terceras partes con las que se vincula el Grupo como subcontratistas, agentes comerciales, consultores, similares y finalmente asociados a cualquiera de los anteriormente nombrados. 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 del Grupo Ingeteam son parte esencial de la cadena de valor que se proporciona a sus clientes, por tanto se les exige que estén comprometidos igualmente con el cumplimiento estricto de la legislación, con los mismos valores éticos de defensa de los derechos humanos y de integridad, de protección de la propiedad intelectual e industrial, de la seguridad, salud y el medioambiente, así como el no uso de los minerales provenientes de zona de conflicto.

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

Medidas para la prevención, detección y respuesta ante la corrupción

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

■ Medidas para prevenir la corrupción:

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

- Procedimientos de compras, evaluación y homologación de proveedores, auditorías a proveedores.
- Política de patrocinios y donaciones.

■ **Medidas para detectar la corrupción:**

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

■ **Medidas para responder la corrupción:**

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

Medidas para luchar contra el Blanqueo de Capitales

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

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

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

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

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

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

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

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

- Cumplimiento con la legislación aplicable en la jurisdicción donde se realice la donación o patrocinio, así como con sus usos éticos y sociales, y en todo caso alineado con el Código de Conducta del Grupo Ingeteam.
- La donación o patrocinio debe estar alineado con la estrategia y objetivos de la Responsabilidad Social Corporativa de la Dirección Corporativa de Marketing del Grupo Ingeteam, y en su defecto, con los principios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas y del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Siempre se debe motivar por escrito.

- o La persona jurídica que reciba la donación o patrocinio debe compartir y estar alineada con los valores y el Código de Conducta del Grupo Ingeteam, así como las actividades o imagen pública que transmita.
- o Se debe suscribir un contrato o acuerdo escrito entre la empresa del Grupo y la persona jurídica beneficiaria que reciba la donación o patrocinio.
- o 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:

- o Propuestas que incumplan la normativa aplicable.
- o Propuestas que puedan derivar en cualquier tipo de discriminación, exclusión u ofensa.
- o Propuestas que no reflejen los usos sociales y éticos de la comunidad, o que puedan perjudicar la imagen del Grupo Ingeteam.
- o Propuestas a persona físicas.
- o Propuestas que generen un beneficio, directo o indirecto, a un profesional del Grupo Ingeteam, o que pueda derivar en un conflicto de interés.
- o 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.
- o Propuestas a grupos de presión, defensa o sindicatos que condicione una donación o patrocinio a garantizar un clima laboral o de seguridad.

- o Propuestas que tengan el propósito, o se interpreten, de condicionar la licitación de contratos o cualquier otro beneficio a favor del Grupo Ingeteam.

Indicadores

Corrupción y Sobornos

No se han identificado en el ejercicio 2019 casos de corrupción.

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 2019 han sido por un importe de 16.649,87€.

Riesgos

Modelo de Prevención de Riesgos Penales.

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

Derechos humanos

Descripción de gestión- Políticas

Código de Conducta

En el Código de Conducta se establecen los compromisos y el comportamiento esperado de los profesionales del Grupo Ingeteam, recalando que todas las actividades del Grupo Ingeteam se desarrollan bajo el respeto de los Derechos Humanos, y el compromiso de cumplimiento de los principios establecidos en el Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como los principios laborales recogidos en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y recomendaciones de la OCDE.

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

- Rechazo del trabajo infantil y prohibición de adquisición de cualquier producto fabricado con el empleo infantil alineado con la legislación local y la Organización Internacional del Trabajo.
- Rechazo y prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, en condiciones 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 el Grupo Ingeteam está comprometido con los valores de integridad, honestidad y confianza en todas las conductas, actividades y relaciones de negocio, compromiso que tam-

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

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

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

Código de Conducta de Proveedores y Condiciones Generales de Contratación

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

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

Política de libertad de asociación y negociación colectiva

Los trabajadores del grupo Ingeteam están cubiertos por los oportunos convenios colectivos sectoriales complementados por los acuerdos parti-

culares 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 del grupo Ingeteam, y relacionado con ellos, no se han dado casos de violación de derechos de los pueblos indígenas.

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

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

Indicadores

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

Riesgos

De las evaluaciones de riesgos realizadas respecto a la prevención de riesgos penales y el modelo de compliance, en ningún momento se han identificado ni valorado actividades de riesgos significativas sobre la vulneración del respeto por la libertad de asociación y el derecho a la nego-

ciación colectiva; la discriminación en el empleo y la ocupación; el trabajo forzoso u obligatorio o el trabajo infantil.

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

La base tecnológica que soporta el Proyecto se concreta sobre los tres vectores tecnológicos fundamentales del Grupo: máquina eléctrica rotativa, electrónica de potencia y automatización y control. 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 el Grupo Ingeteam está comprometido con los valores de integridad, honestidad y confianza en todas las conductas, actividades y relaciones de negocio, compromiso que también espera de sus proveedores.

Adicionalmente estas cuestiones se han incluido en el año 2019 en las Condiciones Generales de Compra del Grupo Ingeteam. Por tanto, los Proveedores que tengan una relación de negocio con alguna de las sociedades del Grupo Ingeteam deben aceptar y cumplir estrictamente con lo establecido en 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 patrocini-

nio y mecenazgo, y demás iniciativas afines que igualmente promovemos con suma atención allí donde estamos presentes.

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

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

Actualmente, mantenemos vigentes los acuerdos de intercambio suscritos con las universidades e institutos entre otros. En 2019 hemos continuado con los acuerdos que tenemos con:

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

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

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

Continuamos con acciones que se han convertido en periódicas como es el caso de colaboración con varias asociaciones como: la Asociación de Familias de Niños con Cáncer de Castilla-La Mancha AFANION, la DYA y la Asociación de Familiares y Amigos de Pacientes con Neuroblastoma, Asociación dejando huella , ACEPAIN, etc.

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

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

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

Comunidad local

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

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

- Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local.

El 95% 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 2019 el pago de impuestos por parte de Ingeteam ha ascendido a 84.299.953€.

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 2019 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 2019 es del 44 %.

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 del Grupo.

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

Las quejas recibidas y su resolución están distribuidas por el perímetro de todas las Unidades de negocio del Grupo. En las sociedades de España se han recibido 770 reclamaciones de clientes de las cuales el 86% han sido solucionadas.

Información fiscal

Información fiscal	Resultados (después de impuestos)		Impuestos sobre sociedades pagados*		Subvenciones recibidas	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
España	15.479.421,33 €	10.819.917,90 €	0	458.346,13 €	2.825.177,45 €	3.018.683,11 €
Alemania	-189.536,15 €	56.195,17 €	0	0		
República Checa	1.677.490,89 €	1.610.157,64 €	728.873,20 €	479.524,72 €	5.163,88 €	23.734,86 €
Brasil	-121.800,86 €	2.116.064,07 €	92.475,97 €	760.068,41 €		
Italia	2.667.326,23 €	2.007.256,68 €	335.387,00 €	1.152.250,40 €		
Estados Unidos	467.281,50 €	2.591.153,61 €	31.450,84 €	173.420,99 €	2.913.561,88 €	132.584,55 €
Francia	-2.874.328,77 €	-1.638.959,72 €	0	0		
Polonia	-4.014,99 €	-150.805,15 €	0	0		
Chile	-31.392,06 €	-5.824,50 €	21.485,50 €	14.597,50 €		
Sudáfrica	467.973,98 €	437.199,96 €	239.117,02 €	124.193,84 €	139,33 €	862,10 €
India	-697.259,14 €	1.284.333,48 €	0	0		
Australia	156.112,93 €	-29.049,01 €	0	347.021,07 €		
Panamá	375.151,55 €	40.051,87 €	22.765,64 €	100.040,14 €		
Rumanía	320.708,60 €	-1.131,63 €	36.343,07 €	22.479,66 €		
Filipinas	28.163,08 €	5.203,74 €	0	11.390,92 €		
Uruguay	43.990,52 €	-16.220,94 €	33.795,49 €	23.088,75 €		
Reino Unido	-550.757,62 €	118.739,49 €	0	0		
Honduras	246.443,13 €	155.012,12 €	22.527,01 €	62.300,46 €		
Bugaria	30.851,66 €	30.025,07 €	4.720,80 €	10.377,90 €		
Marruecos	207.929,27 €	70.357,53 €	0	146.540,69 €		
Perú	216.230,56 €	-47.708,29 €	41.001,44 €	23.916,41 €		
Total	15.045.286,20 €	16.804.837,33 €	3.481.983,19 €	3.909.557,99 €	5.744.042,55 €	3.175.864,62 €

*El Impuesto de sociedades incluye las cuotas a pagar a 31 de diciembre de 2018, más los pagos a cuenta del impuesto de sociedades 2019.

Riesgos

Compromiso desarrollo sostenible e inversión

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

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

Riesgos en la subcontratación y proveedores. Cadena de Suministro responsable

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

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

de la seguridad, salud y el medioambiente, y de los minerales en zona de conflicto.

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

Las relaciones de negocio con proveedores y subcontratistas generan una serie de riesgos que desde el Grupo Ingeteam se identifican, valoran y mitigan, así como la propia homologación, evaluación y auditoría de los proveedores más relevantes, siendo uno de los objetivos determinar no solo la capacidad técnica 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 del Grupo Ingeteam y el Código de Conducta de Proveedores.

04

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
<p>Modelo de negocio</p> <p>Descripción del modelo de negocio:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Entorno empresarial. ○ Organización y estructura. ○ Mercados en los que opera. ○ Objetivos y estrategias. ○ Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución. 	<p>102-2 Actividades, marcas, productos y servicios</p> <p>102-7 Tamaño de la organización</p> <p>102-3 Ubicación de la sede</p> <p>102-4 Ubicación de las operaciones</p> <p>102-6 Mercados servidos</p> <p>102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades</p>	6-10	
<p>Políticas y resultados de estas políticas</p> <p>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.</p>	103 Enfoque de gestión de cada ámbito	En los diferentes apartados	
<p>Principales riesgos e impactos identificados</p> <p>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.</p>	<p>103 Enfoque de gestión de cada ámbito</p> <p>102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades</p>	En los diferentes apartados	

Cuestiones medioambientales

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Gestión medioambiental		103 Enfoque de gestión medioambiental		
	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa	102-11 Enfoque o principio de precaución 307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	12 y 15	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental		12	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales		12	
	Aplicación del principio de precaución		12	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		12	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Información cualitativa sobre medidas	13	
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	103 Enfoque de gestión de residuos / economía circular 306-2 Residuos por tipo y medio de tratamiento	13	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	Marco interno de reporte	15	

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Uso sostenible de los recursos	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1 Extracción de agua por fuente 303-3 Agua reciclada	13	
	Consumo de materias primas. Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	103: Enfoque de gestión de materiales 301-1 Materiales usados por peso o volumen	13	
	Consumo, directo e indirecto, de energía y medidas para mejorar la eficiencia energética y uso de energías renovables	103: Enfoque de gestión de energía 302-1 Consumo de energía en la organización	14	
Cambio climático	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	103: Enfoque de gestión de emisiones GRI 305-1 Emisiones directas (Scope 1) 305-2 Emisiones indirectas (Scope 2) 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (Scope 3)	15	
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Marco interno: descripción cualitativa de medidas	14	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente		14	Ingeteam no ha establecido metas concretas de reducción de GEI

Cuestiones sociales y relativas al personal

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	103: Enfoque de gestión de empleo 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	17-21	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	19	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	19	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa de despidos	20-21	
	Brecha salarial	405-2: Relación entre el sueldo base y la remuneración de las mujeres y los hombres	24	
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno de reporte	24-27	
	Remuneración media de los consejeros por sexo	Marco interno de reporte	28	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	Marco interno de reporte	31	
Empleados con discapacidad	Marco interno de reporte	31		

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	Marco interno de reporte	29	
	Número de horas de absentismo	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	29	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Marco interno de reporte: descripción de medidas	30-31	
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	33	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	34	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	35	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	35	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Marco interno de reporte	35 y 36	

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	Marco interno de reporte	30	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Información cuantitativa sobre horas de formación por categoría profesional	30	
	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Marco interno: Descripción cualitativa	31	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Marco interno: Descripción cualitativa	32	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Marco interno: Descripción cualitativa	32	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Marco interno: Descripción cualitativa	32	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Marco interno: Descripción cualitativa	32-33	

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		41	
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta	42-43	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	42	
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	42	

Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta	37-38	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	39	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	39	

Información sobre la sociedad

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	Marco interno de reporte	43	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Marco interno de reporte	44	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Marco interno de reporte	44	
	Acciones de asociación o patrocinio	Marco interno de reporte	44	
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales	45	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Marco interno de reporte	45	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Marco interno de reporte	45	

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	45	
	Sistemas de reclamación	Marco interno de reporte: descripción cualitativa	45	
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Información cuantitativa y cualitativa sobre satisfacción y reclamaciones	45	
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Información cuantitativa y cualitativa sobre beneficios obtenidos por país	46	
	Impuestos sobre beneficios pagados	Información cuantitativa y cualitativa sobre impuestos pagados sobre el ejercicio anterior por país	46	
	Subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	46	