

Informe consolidado

Estado de la Información no Financiera 2020



Ingeteam

Indice

03

Introducción

05

Contenidos generales

13

Contenidos específicos

60

Anexo

Introducción

El presente estado de información no financiera forma parte del Informe de gestión consolidado del ejercicio 2020 de Ingeteam S.A. (en adelante, “el Grupo” o “Ingeteam”) y se ha elaborado para dar cumplimiento a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

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

información de la Ley 11/2018, el sector de actividad de Ingeteam y el análisis de materialidad realizado. Estos estándares GRI se responden parcialmente en su mayoría.

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

Contenido del reporting de información no financiera.

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

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

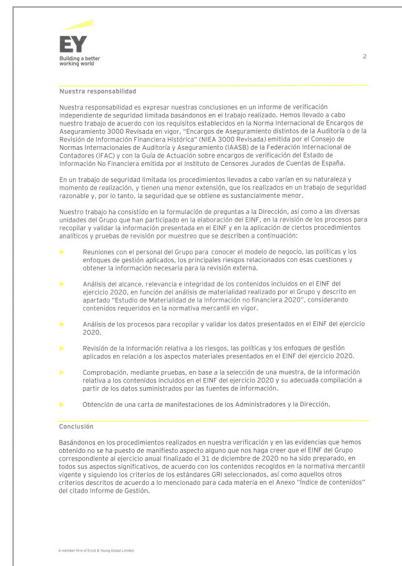
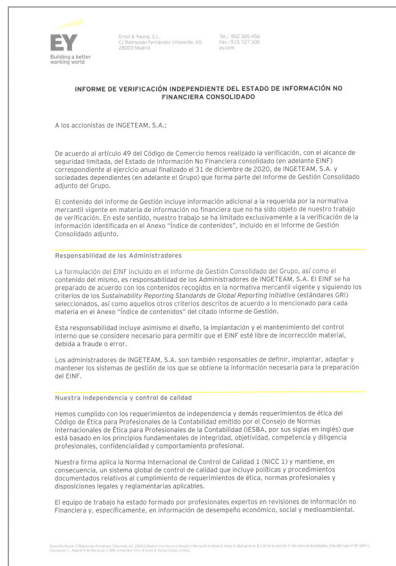
- Cuestiones ambientales
- Cuestiones sociales y relativas al personal
- Respeto de los Derechos humanos
- Lucha contra la corrupción y soborno
- Sociedad



- Riesgos
- Políticas
- Indicadores
- Resultados

VERIFICACIÓN

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



Contenidos generales

MODELO DE NEGOCIO

La organización objeto de este informe es 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 23 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.

La actividad del Grupo Ingeteam está soportada en cuatro divisiones:

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

Desarrolla sus 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 sín-

crono de imanes permanentes de hasta 9 MW, armarios eléctricos de control para aerogeneradores, Energy Management Systems (pudiendo incluir almacenamiento de energía), centros de control, automatización de subestación y servicios de operación y mantenimiento (O&M) de parques eólicos.

- **Energía hidroeléctrica:** generadores hidroeléctricos Indar de hasta 100 MVA de potencia unitaria en tensiones de hasta 15 kV. Rehabilitación y repotenciaciones de grandes máquinas, con capacidad de hasta 200 MVA. Convertidores de frecuencia y generadores para centrales de velocidad variable o bombeo reversible. Automatización integral de centrales hidroeléctricas, reguladores de tensión y velocidad y servicios de O&M en centrales.
- **Energía fotovoltaica:** inversores string y centrales, incluyendo salida en Media Tensión de hasta 7.500 kVA, almacenamiento y servicios de O&M de plantas fotovoltaicas.
- **Naval y Puertos:** convertidores de frecuencia, motores y generadores eléctricos Indar para propulsión (principal y auxiliar) naval, soluciones integradas en propulsión eléctrica, sistemas de automatización y Power Management Systems. Plantas eléctricas en buques en los segmentos de Offshore (Supply y Heavy Offshore), ferries, cruceros, dragas, remolcadores, buques de investigación (siendo especialistas en silenciosos). Sistemas OnShore Power Supply (OPS).
- **Tracción Ferroviaria:** convertidores de frecuencia y motores de tracción Indar embarcados, sistemas de control y monitorización de trenes (TCMS), control de sistemas auxiliares (HVAC, control de puertas, etc.) y sistemas para la recuperación de energía por frenado.
- **Transporte y Distribución de Energía:** automatización de subestaciones, sistemas de control y protección de redes eléctricas, electrónica de potencia aplicada a la red y soluciones de almacenamiento eléctrico.

- **Aguas:** grupos bomba-motor sumergibles Indar entregando soluciones de bombeo en potencias de hasta 6,5 MW en aplicaciones como suministro de agua potable, plataformas marinas offshore, minería, centrales hidroeléctricas y estaciones de bombeo de agua residual y limpia. Convertidores de frecuencia e ingeniería eléctrica y automatización.
- **Movilidad eléctrica:** sistemas de recarga para vehículos eléctricos en corriente continua y alterna, ultra-rápida (hasta 400 kW), rápida (hasta 100 kW), semi-rápida (hasta 22 kW) y doméstica.
- **Industria:** gestión integral de proyectos eléctricos, dirección de proyecto, desarrollo de ingeniería de detalle, fabricación y suministro de equipos eléctricos, incluyendo convertidores de frecuencia y motores o generadores, instalación eléctrica, automatización de sistemas, puesta en marcha, formación SAT y mantenimiento.
- **Generación térmica:** generadores síncronos Indar accionados por motores térmicos (diésel, gas o duales) de alta eficiencia.

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

EVOLUCIÓN

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

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

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

- España: 19%
- Resto del mundo: 81%

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

› **Energía eólica**

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

En 2020 se han fabricado 4,5 GW en generadores y 3 GW en convertidores eólicos. Hemos llegado a la cifra de 52 GW en acumulado y continuamos con la expectativa de mantener el nivel de liderazgo con el objetivo de alcanzar los 60 GW de capacidad instalada en el mundo al final del actual plan estratégico. Además, en la prestación de servicios de O&M hemos superado los 9 GW.

› **Solar fotovoltaica**

La actividad fotovoltaica global continúa con su crecimiento en 2020 sumando otros 140 GW aproximadamente

Ingeteam dispone de más de 20 GW de potencia instalados en todo el mundo y 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 superando los 24 GW al final del PE 2019-2021. La actividad en el sector fotovoltaico está fuertemente orientada a la internacionalización. Uno de los elementos principales de esta tendencia consiste en el servicio de operación y mantenimiento, que ofrecemos como complemento necesario en las instalaciones foto-

voltaicas. El pasado año en esta actividad hemos alcanzado la potencia de 8,1 GW de instalaciones solares fotovoltaicas mantenidas en el mundo.

› **Generación hidroeléctrica**

En cuanto a generadores hidroeléctricos, Indar ha suministrado, 1.316 equipos hasta la fecha, lo que equivale a 9,72 GW acumulados. Concretamente en 2020 ha fabricado 30 máquinas nuevas.

La energía hidroeléctrica se encuentra en una fase de estancamiento de mercados tradicionales, con un importante factor derivado del impacto del coste de la energía en las subastas realizadas y efecto de las alternativas solar y eólica. Además, este año el efecto Covid ha impactado en la demora en las tomas de decisión de inversiones. No obstante, 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”.

Durante 2020, todas las partes del sector eléctrico se han visto afectadas por las restricciones de movilidad, los retrasos en el desarrollo de proyectos y la menor demanda.

La inversión en redes, que ha ido disminuyendo en varios países, ha caído en torno al 9% en 2020 a pesar de su carácter regulado. En cuanto a la actividad de Ingeteam a lo largo del PE2019-2021 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**

En la actualidad se está experimentando un crecimiento exponencial en los equipos de recarga de vehículos eléctricos en todos los países, tanto en Europa como en el resto del mundo. En este sentido se espera un crecimiento paralelo de su negocio de cargadores para vehículo eléctrico, donde a día de hoy ha suministrado más de 4.500 cargadores eléctricos. Además, continúa aportando nuevos modelos de cargadores para el mercado, así como con la estrategia de internacionalización que ha comenzado a dar sus frutos.

› **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. Este año se ha visto una ralentización en los proyectos motivado en parte por el Covid, pero se espera que a lo largo del próximo año se reanuden varios proyectos.

› **Tracción ferroviaria**

En el contexto global, la búsqueda de soluciones libres de emisiones de carbono se presenta como una necesidad en el sector del transporte. Contribuyendo así a la descarbonización de la sociedad vía la electrificación del transporte, Ingeteam espera multiplicar por cuatro sus ventas en este sector durante el PE 2019-2021.

› **Naval**

Este año hemos aumentado la captación de pedidos en buques de apoyo para construcción de parques eólicos offshore, dragas de succión, cruceros y otro tipo de buques altamente especializados y tecnológicos (buques de investigación, silenciosos, etc), que son los principales objetivos de la actividad del Grupo en el sector.

› **Industria y minería**

Las cifras de producción de acero han disminuido en la mayoría de los productores de Europa motivando una constricción del mercado. No obstante, en Ingeteam hemos conseguido importantes pedidos, y es de destacar la ampliación de instalaciones destinadas a este sector en República Checa.

En cuanto a minería En lo que se refiere a 2020, teniendo en cuenta la pandemia se ha visto una tendencia positiva al final de año 2020, por el incremento de precio de la materia prima, que probablemente tenga repercusión en 2021. Para el próximo año prevemos que proyectos que este año se han visto parados se reactiven.

UBICACIÓN DE LA SEDE

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

› Ubicación de las operaciones

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

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

POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

El año 2020 se ha continuado con el 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 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.

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

Dichos ODS son los siguientes:

- **ODS 3. Salud y Bienestar.** Para cualquier propósito que se tenga a nivel individual o colectivo, es necesario garantizar una vida sana y promover el bienestar universal. En Ingeteam se llevan a cabo diversas acciones de nutrición, promoción de actividad física entre nuestros empleados, apoyo a la investigación de enfermedades, etc.
- **ODS 4. Educación de Calidad.** Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos es prioritario para contribuir a las soluciones de los problemas mundiales. Desde Ingeteam llevamos años realizando todo tipo de colaboraciones con centros educativos: centros de formación dual, universidades, colegios, etc.
- **ODS 5. Igualdad de Género.** La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. En el Grupo Ingeteam estamos concienciados con este objetivo y varias unidades de negocio/productivas ya disponen de planes de igualdad, y otros en proceso de elaboración y desarrollo, en la intención de definir un marco de actuación y compromiso a nivel de Grupo.
- **ODS 7. Energía asequible y no contaminante.** La implantación y crecimiento de las energías renovables para lograr un mundo más sostenible es vital para lograr este objetivo, y es aquí donde el Grupo es tractor en el desarrollo de productos que favorecen la descarbonización y electrificación de la sociedad. Igualmente dirigimos nuestros esfuerzos a mejorar la eficiencia energética en procesos que requieren un gran intercambio de energía.
- **ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.** Para conseguir el desarrollo económico sostenible, las sociedades deberán crear las condiciones

necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad. En Ingeteam trabajamos en la creación de empleos de calidad que contribuyan al impulso del desarrollo económico, del emprendimiento y de la innovación tecnológica.

- **ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.** Las ciudades son hervideros de ideas, comercio, cultura, ciencia, productividad, desarrollo social y mucho más. Además, las ciudades crecen, y la población mundial también. En Ingeteam contribuimos a la sostenibilidad de las ciudades favoreciendo la movilidad sostenible con equipos para la tracción ferroviaria y la movilidad eléctrica e impulsamos acciones de tipo social en favor de distintos estamentos y entidades de la comunidad.
- **ODS 12. Producción y consumo responsables.** El consumo y la producción sostenible consisten entre otras cosas, en fomentar el uso eficiente de los recursos y la energía, y la construcción de infraestructuras que no dañen el medio ambiente. Los edificios en los que se encuentran las Unidades Productivas del Grupo Ingeteam son objeto de diversos planes para la reducción de la huella de carbono y el reciclaje de residuos.
- **ODS 13. Acción por el clima.** El cambio climático afecta a todos los países en todos los continentes, produciendo un impacto negativo en su economía, la vida de las personas y las comunidades, y las emisiones de gases de efecto invernadero están en los niveles más altos de la historia. En Ingeteam somos particularmente cuidadosos en evitar contaminar en el proceso de fabricación de nuestros productos, y, además, en su vida útil contribuyen a evitar la emisión de alrededor de 13 toneladas de CO₂ a la atmósfera.

ESTUDIO DE MATERIALIDAD DE LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020

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

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

Contenidos específicos

GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

Política ambiental y de sostenibilidad

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

Nuestros principios y prioridades son:

- Garantizar el cumplimiento legal vigente y todos aquellos compromisos que el Grupo suscriba en materia de Gestión Ambiental y Sostenibilidad.
- Asegurar en el desarrollo de toda nuestra actividad industrial y de negocio, la protección y

respeto del medio ambiente, minimizando los efectos ambientales producidos como consecuencia de dicha actividad.

- Favorecer el modelo de transición energética global mediante el desarrollo y la aplicación de alta tecnología en máquina eléctrica rotativa, electrónica de potencia y automatización y control que contribuyan a la mitigación del cambio climático y que posibiliten una utilización sostenible de los recursos naturales.
- Asegurar el cumplimiento de los requisitos legales ambientales aplicables en los países donde operamos y los requisitos voluntariamente asumidos por la organización.
- Garantizar que la Política y Normativa Ambiental sea conocida, extendida y respetada por todos los empleados a través de canales de información, además de desarrollar campañas de sensibilización y formación continua.

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

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

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

1 DESCRIPCIÓN DE LA GESTIÓN AMBIENTAL

• Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.

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

• 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-Guipuzkoa, dedicada a la fabricación de generadores eléctricos y bombas sumergibles. La fábrica está ubicada en un medio natural y en pleno control por la administración pública URA, dependiente del Gobierno Vasco, ya que existe un riesgo de vertido a cauce.

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



• **La cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.**

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

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

Dadas las actividades a las que se dedican las sociedades 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 2020 no ha habido multas o sanciones derivadas del incumplimiento de normativa medioambiental.

2 INDICADORES

› **Contaminación**

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

Además, los productos que fabrica Ingeteam están destinados a las energías renovables, posibilitando reducir en unas 13 toneladas las emisiones de CO₂ a la atmósfera. En el año 2020 se han fabricado e instalado 10,8 GW de equipos destinados a energías renovables. En 2019 esta cifra fue similar.

Por otro lado, debido al tipo de productos que se fabrican 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

	2019	2020
Consumo de agua (m ³)	36.391.034	37.522.801

Del total de consumo de agua reportado más de 7 millones de litros provienen de agua reciclada (19%). Además, para el próximo año se prevé la creación de un pozo de extracción de agua desde subsuelo, para reducir consumo de agua potable para pruebas en la fábrica de Sesma.

Materiales utilizados por peso o volumen

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

El 71% del papel consumido en todo el Grupo proviene de reciclaje, y en cuanto a cartón la cifra es del 48%. El año pasado ambas cifras fueron inferiores (62% y 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.

Residuos generados por peso

	2019	2020
Residuos peligrosos (pilas, baterías, tóners, trapos, etc.) (kg)	967.066,18	254.015
Residuos eléctrico-electrónicos-informáticos (kg)	37.257,18	1.926.923
Residuos de papel + cartón (kg)	192.089,84	225.276
Residuos de plástico (kg)	59.354,58	39.811
Residuos de madera (kg)	977.207,84	829.073
Residuos de metales + cables (kg)	2.842.419,28	2.404.401

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. Los residuos electrónicos han experimentado un importante aumento debido a la fábrica de Ortuella (Bizkaia) inaugurada a finales del 2019, la cual no reportó este tipo de residuos.

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

En la fábrica de Sesma se ha marcado como objetivo la reducción de la generación de residuos un 2% en relación con las horas de trabajo realizadas en la planta para el próximo año.

ALCANCE 2: ELECTRICIDAD COMPRADA

	2019	2020
Consumo de energía eléctrica (kWh)	19.047.164	16.278.337

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.

Este año, debido al Covid, se ha experimentado un menor consumo de energía eléctrica, a pesar de que algunas unidades productivas/centros de trabajo, sí han aumentado su consumo, como es el caso del centro de producción ubicado en Sesma (Navarra), donde han realizado más pruebas de equipos de las habituales a lo largo del 2020 con un impacto directo en mayor consumo eléctrico.

ALCANCE 3: COMBUSTIBLE

	2019	2020
Consumo de energía eléctrica en kWh	19.047.164	16.278.337
Consumo de Gas natural para calefacción en kWh	1.578.293	8.558.134
Consumo de gasoil en litros para calentamiento de espacios, maquinaria...	141.651.207	598.435,80

Como consecuencia de apertura de nuevos centros de trabajo productivos (por ejemplo, el centro mencionado anteriormente de Ortuella, una nueva planta industrial de 4.000 m² en Sesma-Navarra, etc...), han contribuido al mayor consumo de gas natural y gasoil para el calentamiento de espacios, etc...

Adicionalmente, y como consecuencia de las medidas preventivas (reducción de aforos) en relación al COVID-19, determinados centros de trabajo, se han visto abocados al desdoble de relevos, con la consiguiente ampliación de tiempos a lo largo del día, de personal y actividad industrial que exigía de ampliación de tiempos susceptibles de calentamiento/ventilación de espacios.

Por otro lado, el consumo de gasoil también ha aumentado por el mismo motivo. Además, este año se ha incluido el consumo del grupo electrógeno no incluido el año pasado. Si bien es cierto que se espera una previsible reducción del consumo en 2021 por este grupo electrógeno al sustituirlo por aumento de potencia desde red eléctrica.

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

Como se puede observar en el cuadro hay una reducción significativa (entorno al 37% y 35% respectivamente) con respecto al año anterior, derivada de las restricciones Covid-19. Se han realizado muchos menos desplazamientos de viajes y muchos profesionales del Grupo Ingeteam han realizado su trabajo de forma remota (ver aspectos relacionados en el capítulo de “Salud y Seguridad Laboral - Efectos de la pandemia Covid-19”)

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

Medidas de eficiencia

Además de las medidas habituales como la recogida selectiva de residuos en todos los centros de trabajo del Grupo, la mejora en el cálculo de los indicadores, etc. durante este año se han establecido dos medidas desde la Dirección Corporativa, que se llevarán a cabo durante los próximos años:

- Fomento del uso de vehículos eléctricos: Desde la dirección del Grupo se va a actuar en varias líneas para fomentar el uso de Vehículos eléctricos (VE).

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

Así, los vehículos de dirección se irán sustituyendo por VEs de forma paulatina. Esto ha comenzado este año con la contratación de 3 vehículos eléctricos y cara a 2021 y posteriores se seguirá incentivando la adopción de VEs como el estándar en la dirección. Esta iniciativa estimamos tendrá un impacto de reducción de emisiones en 1.596t CO₂/año.

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

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

zona del parking de empleados/as, para que puedan recargar su VE particular durante la jornada de trabajo.

- Fomento de las instalaciones de autoconsumo Solares Fotovoltaicas: Desde la dirección del Grupo se está estudiando y desarrollando un plan de asesoramiento y apoyo a su plantilla en lo referido a este punto, y que se estima pueda ver la luz a lo largo del 2021.

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

Instalaciones de Gipuzkoa:

- Obtención del Certificado ISO 50001 Gestión de la Eficiencia Energética.
- 2 Parking con cargador para coches eléctricos.
- Sustitución de vasos de agua de plástico por papel.
- Cambio de luminaria a LED oficinas Segorbe.
- Continuamos con la Implantación Disolvente BIO. En 2020 implantado en Expediciones IMH.
- Gestión de nuevos residuos originados por la pandemia COVID19.

Instalaciones de Bizkaia:

- Sustitución de bombillas interiores y exteriores por LED.
- Colocación de vinilos en ventanas.
- Vinilos en ventanas en el edificio 108.
- Sustitución de luminarias convencionales por luminarias LED en el parking del edificio 106 y del edificio 108.

Instalaciones de Navarra:

- Concienciación medioambiental a través de la Acogida y a toda la plantilla, mediante noticias, artículos, documentación de interés a través de la intranet.
- Recarga eléctrica gratuita de vehículo eléctrico para empleados.
- Fomento del uso de la bici, transporte público (Abono (gratis) viajes de autobús en horario laboral en líneas 18-19-20-23), etc.
- Parking para bicicletas.
- Cambio de luminarias a LED y mejora del aislamiento edificio.
- Tracción ambiental en la cadena suministro: concienciación y requisitos ambientales a proveedores
- Auditorias, asesoría ambiental y gestión de residuos.
- Especificaciones de embalajes con el menor consumo de materias primas posible y fomento de la reutilización.
- Digitalización y firma electrónica: Docuware, Calitel Doc, ecofactura, etc.
- Aligerar el palet que se utiliza en el envase del Power Block.
- Reutilización de cantoneras y palets de los envíos para caldererías.

Instalaciones de Albacete:

- Campañas de concienciación y reutilización de productos antes de convertirse en residuos.
- Conducción: charlas de conducción eficiente.
- Renovación del convenio para disponer de una máquina Environbank para la gestión de reciclaje de cápsulas de café en Albacete.

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos

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

Cambio climático

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

	2019	2020
Emisiones directas (alcance 1) que incluye las emisiones y absorciones que proceden de fuentes que posee o controla el Grupo	353.459.882,9* kg CO ₂ eq	60.421.819,34* kg CO ₂ eq
Emisiones indirectas por energía (alcance 2) que incluye las emisiones asociadas a formas de energía secundaria como el vapor o la electricidad, siempre y cuando hayan sido generadas fuera de los límites de Ingeteam	7.809.337,24* kg CO ₂ eq	6.674.118* kg CO ₂ eq

*Factores de emisión utilizado: MITECO (Junio 2020 - Versión 15) y DEFRA – 2020.

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

Respecto a las emisiones de Alcance 3 continuamos teniendo complicado el reporte de las mismas, pero esperamos poder dar un dato cuantitativo estimado de aquí a dos años.

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.

3 R I E S G O S

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

DIMENSIÓN DESEMPEÑO SOCIAL Y RELATIVOS AL PERSONAL

1 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 intereses de crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores, y que, en definitiva, redunde en su compromiso y participación a largo plazo en la consolidación y expansión de este proyecto.”

Principales principios y prioridades de la Política:

- Atraer e incorporar a los mejores profesionales, a partir de una marca atractiva, con procesos fiables y transparentes, y de acuerdo a los Valores 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.

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

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

2 INDICADORES

› 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 2020 se ha alcanzado una **plantilla media que asciende a 4.006 efectivos teóricos, si bien se cierra el año con una plantilla final de 4.059,6 efectivos teóricos.**

Con respecto al año anterior, tal como señalan los cuadros de evolución, se produce durante este año un retroceso de plantilla media de 102 efectivos, que suponen un -2,5%; y que viene a romper la tasa de crecimiento sostenida de años anteriores. En lo que refiere a cifras de plantilla final, el retroceso de la plantilla media, se revierte con un ligero incremento del 0,7% (27,6 efectivos) con respecto al año 2019 y de un 2,4% (95,6 efectivos) con respecto al 2018.

INDICADORES DE EMPLEO Y ORGANIZACIÓN

	2019	2020
Plantilla media	4.108,3	4.006
Plantilla final	4.032	4.059,6

En lo que refiere a la distribución de la plantilla media entre sexos, **el 83% son hombres y el 17% son mujeres.** La antigüedad media de nuestra plantilla es de 8,3 años, con una edad media de 38,5 años.

La evolución de esta distribución con respecto a años anteriores, recogidas en el cuadro adjunto, reflejan un mantenimiento de los % de distribución entre sexos con respecto a aquel dato del 2019.

Plantilla media por sexo	2019		2020	
Mujeres	706,6	17,2%	681	17%
Hombres	3.401,7	82,8%	3.325	83%
Total	4.108,3	100%	4.006	100%

La plantilla media por tramos de edad en 2020, se distribuye de la siguiente manera en global, en España, y por los 6 países con mayor presencia de empleo:

Tramo edad	Total 2020*	España	México	USA	Brasil	R. Checa	India	Chile
< 30 años	929 (23%)	376 (14%)	236 (57%)	39 (23%)	31 (29%)	28 (23%)	38 (48%)	33 (46%)
30-50 años	2.657 (66%)	1.969 (74%)	173 (41%)	89 (47%)	81 (69%)	73 (60%)	39 (49%)	34 (48%)
> 50 años	420 (11%)	308 (12%)	7 (2%)	42 (30%)	3 (2%)	20 (17%)	2 (3%)	4 (6%)
Total	4.006	2.653	416	170	115	121	79	71

(*) Por cambio de criterio de reporte, no se disponen de datos de años pasados de plantilla media distribuida por tramos de edad para determinar evolución general y en una muestra de los principales países. En el 2019 se aportó este dato partiendo de plantilla final año.

UK, India, México y Chile, son los países con plantillas <30 años en torno al 50%, España, Rep. Checa, y Brasil, aquellos con plantillas intermedias de 30-50 años en torno al 60-75%, y USA, se destaca por una plantilla >50 años del 30%.

La plantilla final 2020 por tramos de edad en términos % y su tendencia con respecto a reportes de años anteriores sería la siguiente:

Tramo edad	Total 2019 (%)	Total 2020 (%)
< 30 años	22%	22%
30-50 años	69%	68%
> 50 años	9%	10%

Así pues, frente a los datos del 2019, en términos generales, bajo un análisis en global, no hay grandes variaciones con respecto a la distribución de la plantilla final atendiendo a franjas de edad, con ligero incremento de 1% en el colectivo mayor de 50 años, e idéntico retroceso del colectivo de franja intermedia de edad.

Evolución plantilla media por países:

	2019		2020	
Plantilla media por países	4.108,32	100%	4.006	100%
España	2.647,32	64%	2.653	66,2%
Internacional	1.461,62	36%	1.353	33,8%
México	565	13,60%	416	10,4%
EEUU	165	4%	170	4,2%
Brasil	100	2,40%	115	2,9%
Rep. Checa	117	2,80%	121	2,1%
India	72	1,70%	79	2,0%
Chile	63	1,50%	71	1,8%
Rumania	61	1,50%	69	1,7%
UK-Gran Bretaña	32	0,80%	64	1,6%
Francia	69	1,70%	63	1,6%
Italia	53	1,30%	58	1,4%
Sudáfrica	56	1,40%	32	0,8%
Australia	9	0,22%	17	0,4%
Filipinas	17	0,40%	14	0,3%
Bulgaria	13	0,30%	14	0,3%
Marruecos	14	0,35%	13	0,3%
Panamá	14	0,30%	10	0,2%
Uruguay	17	0,40%	10	0,2%
Polonia	8	0,20%	7	0,2%
Alemania	5	0,13%	5	0,0%
Perú	6	0,15%	5	0,0%
Honduras	3	0,08%	0	0,0%

La plantilla media por categorías y sexo es la siguiente 2020 y su evolución frente a años anteriores en la siguiente:

	2019	2020
Técnicos operarios	53,38% (2.192,81)	2.025 (50,6%)
Técnicos ingenieros	20,92% (859,57)	1.016 (25,4%)
Administrativos	12,47% (512,36)	439 (11%)
Mandos intermedios	9,95% (408,71)	391 (9,7%)
Dirección	3,28% (134,55)	135 (3,3%)
TOTAL	100,00% (4.108)	4.006 (100%)

	Hombres		Mujeres	
	2019	2020	2019	2020
Técnicos operarios	48,94% (2.014,42)	46,6% (1.869)	4,44% (178,39)	3,9% (156)
Técnicos ingenieros	17,11% (707,08)	20,7% (830)	3,81% (152,49)	4,6% (186)
Administrativos	4,88% (204,62)	3,9% (158)	7,59% (307,74)	7% (281)
Mandos intermedios	8,41% (349,28)	8,6% (344)	1,54% (59,43)	1,2% (47)
Dirección	2,98% (126,55)	3% (124)	0,29% (8,00)	0,5% (11)
TOTAL	82,33% (3.401,95)	83% (3.325)	17,67% (706,05)	17% (681)

Con respecto al pasado año 2019, en el 2020 la distribución por categorías en términos porcentuales totales sigue aproximadamente en los mismos niveles si bien, con descensos ligeros en los colectivos de Operarios y Administrativos del 3% y 1% respectivamente; por el contrario, el colectivo de Técnico Ingenieros tiene un incremento significativo de 5% aprox.; si bien este incremento de dicho grupo profesional entre sexos, tiene mayor impacto en el colectivo masculino que en el femenino tal como podemos observar en el segundo cuadro de distribución de grupos profesionales por sexos.

MODALIDADES DE CONTRATO DE TRABAJO:

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

Se incrementan ligeramente los niveles de empleo estable en el Grupo entorno al 78% del total de colectivo de empleados, un 4% por encima del dato de 2019. El colectivo masculino es el que tiene este año 2020 una mayor contribución a la generación de empleo estable general con 5% de incremento frente al 2% del colectivo femenino, si bien este grupo femenino alcanza el 80% de sus contratos estables frente al 78% del grupo masculino. Los % de la temporalidad por sexo baja en la misma proporción en la que sube el empleo estable como indica el cuadro siguiente.

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

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

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

La distribución del tipo de contrato fijo-temporal por tramos de edad se recoge en el siguiente gráfico, donde se refleja un significativo avance en la estabilidad del empleo entre el colectivo más joven (<30 años) con 11% de avance con respecto al año anterior. Igualmente, en el colectivo intermedio de edad (30-50 años) se produce un ligero avance del 3%, y es en el tramo de mayor edad (>50años) donde hay un ligero retroceso de 1% con respecto al dato 2019.

Modalidad de contratación por tramo de edad	2019		2020	
	Temporales	Fijos	Temporales	Fijos
< 30 años	55%	45%	44% (403)	56% (526)
30-50 años	18%	82%	15% (404)	85% (2.253)
> 50 años	12%	88%	13% (54)	87% (366)
Totales	100%	100%	100% (861)	100% (3.145)

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

Promedio anual de contratos con jornada parcial por sexos	2019	2020
Mujeres	57%	62,1% (22,73)
Hombres	43%	37,9% (13,87)
	0,74%	0,91% (36,6)

Distribución de la modalidad de contratación a tiempo parcial por tramo de edad	2019	2020
< 30 años	13%	6,6% (2,41)
30-50 años	66%	61,9% (22,66)
> 50 años	21%	31,5% (11,53)

De los gráficos anteriores, se observa la misma tendencia de que el colectivo femenino de forma mayoritaria opta o bien accede a Ingeteam a través de esta tipología de contrato, y por tramos de edad, la concentración de estos contratos,

se focalizan en el colectivo de mediana edad (30-50 años), entre otras razones posibles, sin haber entrado en un análisis en profundidad, por las responsabilidades familiares con menores a su cargo, habitualmente más comunes en este tramo de edad.

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

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

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:

Nº de despidos totales y % por principales países					Nº de despidos por sexo por principales países			
	2020 Totales		2019 Totales		2020		2019	
					H	M	H	M
USA	96	39,15%	66	18%	75	21	56	10
México	74	30,18%	48	13%	68	6	38	10
España	19,6	7,99%	145	40%	19,5	0,1	143	2
Rumanía	16	6,52%	-	-	16	0	-	-
Brasil	11	4,49%	20	6%	10	1	15	5
Francia	6	2,45%	48	13%	4	2	43	5
Chile	4	1,63%	11	3%	3	1	10	1
Resto	18,6	7,59%	26	7%	17,6	1	26	0
Total nº	245,2	100%	364	100%	213,1 (87%)	32,1 (13%)	331 (91%)	33 (9%)

Se aprecia un descenso del nº de despidos totales (en promedio) con respecto a cifras del pasado 2019 en 118,8 personas menos, lo que supone una reducción del 33% en el nº de despidos globales. Esta reducción tiene como principal causa, la caída importante de dichos despidos en España y Francia principalmente. Por el contrario, países como México y USA tienen incrementos notables en términos %.

Si bien en términos absolutos, la cifra de despidos baja para ambos sexos, en términos %, la reducción ha tenido mayor impacto en el colectivo masculino tal como indica el cuadro superior.

Si realizamos un análisis de los despidos atendiendo a las franjas de edad, podemos observar en el cuadro siguiente, que la reducción del nº total de despidos se concentra principalmente en el colectivo de edad intermedia 30-50 años de edad con una reducción del 40% de los despidos 2019 de dicho colectivo, seguido del colectivo más joven <30 años, con una reducción del 25% con res-

pecto al 2019. El colectivo de >50 años, apenas sufre variaciones en materia de despido (nº absolutos) en el 2020 frente al 2019. Muy destacable la reducción del nº de despidos en España y Francia en el colectivo < 30 años y en el colectivo entre 30-50 años.

Nº despidos por franja de edad y principales países						
	2020			2019		
	< 30	31-50	> 50	< 30	31-50	> 50
USA	42	46	8	39	22	5
México	39	32	3	26	21	1
España	1	15	3,6	32	109	4
Rumanía	6	8	2	-	-	-
Brasil	3	6	2	6	13	1
Francia	1	5	0	26	22	0
Chile	2	2	0	5	6	0
Resto	8	10,6	0	3	15	8
Total nº	102 (41,6%)	124,6 (50,8%)	18,6 (7,6%)	137 (38%)	208 (57%)	19 (5%)

Si el ejercicio de análisis de los despidos, se realizada bajo el prisma de “grupo profesional” afectado y país, en el cuadro adjunto se puede observar que reducción es generalizada a excepción del colectivo de Técnicos Ingenieros, donde se incrementan en 7,5 despidos (+44%) y en menor medida, en Dirección con 1 más (+25%).

El mayor descenso en despidos en nº se produce en el colectivo de operarios, en España y Francia nuevamente destacables, si bien este colectivo sigue aglutinando el mayor % de despidos del total, y por lo tanto, mayor índice de rotación.

Nº de despidos grupo profesional y principales países										
	2020					2019				
	Técnico operativo	Técnico ingeniero	Administrativo	Mandos intermedios	Dirección	Técnico operativo	Técnico ingeniero	Administrativo	Mandos intermedios	Dirección
Brasil	6	2	1	0	2	15	1	4	0	0
México	72	0	2	0	0	29	0	15	4	0
Chile	3	1	0	0	0	8	0	3	0	0
España	18	1,5	0,1	0	0	134	5	2	2	2
Francia	3	0	1	0	2	41	1	2	3	1
USA	64	20	8	3	1	47	9	1	9	0
Rumanía	16	0	0	0	0	-	-	-	-	-
RESTO	11	0	1,6	0	0	24	1	0	0	1
TOTAL Nº	199 (81,2%)	24,5 (10%)	13,7 (5,6%)	3 (1,2%)	5 (2%)	298 (82%)	17 (5%)	27 (7%)	18 (5%)	4 (1%)

REMUNERACIONES MEDIAS

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

	2019 en €	2020 € (*)
Australia	74.748	63.572
Alemania	48.206	45.258
Italia	46.070	43.631
EEUU	40.093	39.801
Gran bretaña	38.298	38.680
España	36.562	37.145
Francia	29.788	33.679
Polonia	30.211	25.291
Perú	23.674	24.124
Uruguay	18.258	21.596
República Checa	23.423	21.444
Rumanía	17.287	18.464
Chile	20.018	18.265
Marruecos	13.362	16.890
Panamá	16.968	16.494
Brasil	19.140	14.259
Bulgaria	17.709	13.970
Sudáfrica	11.871	12.926
Filipinas	10.141	11.558
México	10.759	9.905
India	7.239	6.795
Honduras (sin plantilla en 2020)	21.375	0

(*) Información obtenida por Hyperion (ERP y herramienta de reporting en Ingeteam)

Se aprecian algunas oscilaciones a la baja entre aquellos datos medios del 2019 frente a los del 2020. Detrás de dicho descenso hay una casuística diversa, desde alteraciones de la propia composición de la plantilla con salarios sensiblemente más bajo y que afectan a la media, hasta impactos en los salarios medios como consecuencia de la reducción de conceptos salariales fijos y variables como consecuencia del impacto del COVID19 (incremento de absentismo con impacto directo en salario, reducción de dietas de viajes, etc...)

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 2020, al igual que el pasado año 2019, Ingeteam ha realizado un análisis comparable entre años para valorar la existencia de brecha salarial en sus centros y su evolución.

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

conceptos salariales como salario base, pluses, pluses voluntarios, incentivos, retribuciones variables, etc.

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

Adicionalmente, decir que **no se realiza un análisis de brecha global** entendiendo que la diversidad de niveles salariales entre países de diferente condición atendiendo a nivel de vida, determinaría un resultado absoluto de difícil interpretación y que no obedece al principio buscado con este análisis. De ahí que el siguiente estudio, de desdoble en análisis de brecha por zonas geográficas

(España, Europa y resto del mundo con análisis de países concretos y representativos atendiendo a plantilla) con cierta afinidad salarial o al menos donde la diferencia de nivel de vida y su repercusión en salario, no distorsione el resultado perseguido.

Brecha salarial en Ingeteam España:

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

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

	Hombres		Mujeres		Retribución media por categoría		Brecha salarial por sexo y categoría en %	
	Retribución teórica media		Retribución teórica media					
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Técnicos operarios	29.017€	33.625 €	24.274€	31.137 €	28.540€	33.375 €	83,6%	92,6%
Técnicos ingenieros	39.781€	41.281 €	39.782€	38.666 €	39.781€	40.704 €	100,0%	93,7%
Administrativos	35.332€	38.818 €	31.412€	32.849 €	32.541€	34.973 €	88,9%	84,6%
Mandos intermedios	46.168€	48.391 €	41.728€	43.153 €	45.567€	47.563 €	90,4%	89,1%
Dirección	92.789€	104.737 €	78.426€	78.293 €	91.563€	102.170 €	84,5%	74,7%
Medias totales	36.314€	39.434 €	33.642€	35.400 €	-	-	-	-
Promedio brecha salarial mujeres frente a hombres según categorías							92,6%	89,8% (*)

(*) 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, sin tener en cuenta conceptos extra salariales como dietas, kilometraje, antigüedad, 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.

En el cuadro anterior, se refleja una retribución media anual superior en el colectivo masculino frente al femenino del 7% aprox., frente al 10% señalado el pasado año, si bien, el factor antigüedad, considerado el año pasado, pudo tener efecto negativo y que en este ejercicio no puede ser identificado como argumento.

Si ponemos el foco atendiendo a “grupo profesional”, apreciamos diferencias entre los mismos, con diferencias que ascienden entre un máximo del 16% entre mujeres y hombres asociados al grupo de técnicos operarios, y total igualdad entre mujeres y hombres agrupados en el grupo de Técnicos Ingenieros. La incorporación más tardía de la mujer a este sector y la desigual curva de madurez profesional (años de experiencia) puede estar detrás parcialmente de diferencias salariales entre sexo de un mismo grupo profesional, si bien la propia distribución de funciones/categorías entre sexos con diferente valoración de puesto, igualmente puede contribuir a estas diferencias.

Cabe decir que, en España, todos los centros que están afectados por la normativa nacional en materia de Igualdad, cumplen con la normativa que vela y

promueve la convergencia salarial entre mujeres y hombres. Igualmente cabe mencionar que el pasado año 2020, se han iniciado proyectos para revisar y actualizar aquellos Planes de Igualdad existentes, así como se han iniciado otros en centros sin obligación legal de realización, como puede ser el caso de los centros de trabajo de Corporación e IRDE en Bizkaia.

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

	Salario medio 2019	Salario medio 2020
< 30 años	32.156 €	27.525 €
Entre 31 y 50 años	38.402 €	36.711 €
> 50 años	43.051 €	40.189 €

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

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

	Hombres		Mujeres		Retribución media por categoría		Brecha salarial por sexo y categoría en %	
	Retribución teórica media 2020	2019	Retribución teórica media 2020	2019	2020	2019	2020	2019
Técnicos operarios	27.613€	33.133 €	23.975€	30.869 €	27.285€	32.912 €	86,8%	93,2%
Técnicos ingenieros	37.820€	39.405 €	39.380€	38.398 €	38.128€	39.201 €	104,1%	97,4%
Administrativos	36.262€	38.553 €	29.747€	30.970 €	31.546€	33.458 €	82%	80,3%
Mandos intermedios	44.968€	47.271 €	41.396€	42.049 €	44.504€	46.432 €	92%	88,9%
Dirección	88.400€	100.615 €	67.477€	72.931 €	86.319€	97.876 €	76,3%	72,5%
Medias totales	34.830€	38.784 €	32.685€	34.355 €	-	-	-	-
Promedio brecha salarial mujeres frente a hombres según categorías							93,84%	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, sin tener en cuenta conceptos extra salariales como dietas, kilometraje, antigüedad, 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 de la diferencia 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 o brecha atendiendo a la edad, aportamos los siguientes datos:

	Salario medio 2019	Salario medio 2020
< 30 años	30.501,2 €	24.523€
Entre 31 y 50 años	37.862,4 €	35.211€
> 50 años	42.508,9 €	37.970€

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

Teniendo en cuenta la dimensión del centro de trabajo/sede país (empleados y diversidad de hombres y mujeres), además de mantener el criterio del pasado año 2019 para que sea trazable el dato resultante al menos en este informe, consideramos que debemos poner foco en las siguientes filiales: USA, México y Brasil.

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

	Hombres		Mujeres		Retribución media por categoría		Brecha salarial por sexo y categoría en %	
	Retribución teórica media 2020	Retribución teórica media 2019	Retribución teórica media 2020	Retribución teórica media 2019	Retribución media por categoría 2020	Retribución media por categoría 2019	Brecha salarial por sexo y categoría en % 2020	Brecha salarial por sexo y categoría en % 2019
Técnicos operarios	23.604€	19.651 €	26.793€	24.522 €	24.327€	20.671 €	113,5%	124%
Técnicos ingenieros	40.321€	35.811 €	41.832€	35.588 €	40.793€	35.790 €	103,7%	99,3%
Administrativos	27.060€	-	31.875€	32.953 €	27.936€	32.953 €	117,8%	NA
Mandos intermedios	59.573€	48.971 €	58.742€	30.532 €	59.426€	44.364 €	98,6%	62,3%
Dirección	97.804€	96.907 €	79.225€	83.199 €	96.375€	94.798€	81%	85,8%
Medias totales	37.186€	31.598 €	34.920€	29.682 €	-	-	-	-
Promedio brecha salarial mujeres frente a hombres según categorías							93,9%	94%

(*) 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, sin tener en cuenta conceptos extra salariales como dietas, kilometraje, antigüedad, 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 media, la brecha final resultante está en una situación muy similar a la del pasado año y muy en línea con aquellas anteriores observadas en España y Europa.

La categoría de mandos intermedios, que el pasado año manifestaba un descuelgue muy significativo, en el año 2020 queda prácticamente anulado, como consecuencia de una reasignación de personas y roles entre las diferentes categorías y que en el año 2019 causaba un desajuste y amplia diversidad salarial en dicho colectivo.

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

	Salario medio 2019	Salario medio 2020
< 30 años	19.906,1 €	28.517€
Entre 31 y 50 años	33.348,7 €	37.426€
> 50 años	45.518 €	43.609€

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

	Hombres		Mujeres		Retribución media por categoría		Brecha salarial por sexo y categoría en %	
	Retribución teórica media		Retribución teórica media					
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Técnicos operarios	5.023€	10.406,1€	6.809€	8.065,9€	5.029€	10.375,9€	135%	77,5%
Técnicos ingenieros	11.491€	12.945,6€	16.617€	14.837,5€	11.885€	13.069,0€	144%	114,6%
Administrativos	8.259€	7.526,1€	8.249€	4.642,1€	8.254€	6.220,1€	99%	61,7%
Mandos intermedios	21.088€	12.139,1€	12.523€	12.976,5€	20.017€	12.211,9€	59%	106,9%
Dirección	57.193€	52.807,9€	-	-	57.193€	52.807,8€	NA	NA
Medias totales	6.733€	10.531 €	8.950€	5.751,9€	-	-	-	-
Promedio brecha salarial mujeres frente a hombres según categorías							132%	55%

(*) 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, sin tener en cuenta conceptos extra salariales como dietas, kilometraje, antigüedad, 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.

Las principales fallas en materia salarial que se apreciaban el pasado año en México, quedan prácticamente subsanadas en el 2020, motivadas principalmente por una variación, en algunos casos significativa, del colectivo masculino con salarios más altos, que al salir de la organización, equilibran la comparativa más allá de los avances que en materia de compensación-igualdad se puedan estar desarrollando.

Esta normalización de la situación en cuanto a breve, no es extensible al colectivo de Mandos Intermedios se mantiene una brecha del 40%. Estas diferencias se deben a:

- Una agrupación de roles dispares con alcances de responsabilidad diversas peor agrupados en este grupo
- Una diferencia en la composición del propio colectivo masculino, el cual se ha reducido el nº (pasa de 21 a 14 integrantes) con aquellos salarios más bajos, lo que ha determinado que, ante una estabilidad del colectivo femenino y sus salarios, las diferencias apreciadas el pasado año, se han ahondado.

Especialmente significativa la brecha a favor del colectivo femenino en los Técnicos Ingenieros, donde es un colectivo muy reducido, pero con salarios muy altos con respecto a sus colegas masculinos.

Como se ha comentado al inicio de este punto, en el colectivo de Técnicos Operarios, la contratación de nuevo personal masculino (de 383 a 305 hombres) frente al femenino y con salarios más bajos aquellos, ha propiciado un ajuste de la brecha del 2019.

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

	Salario medio 2019	Salario medio 2020
< 30 años	10.824,1€	5.873€
Entre 31 y 50 años	9.128,3€	7.797€
> 50 años	11.130,5€	11.951€

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

	Hombres		Mujeres		Retribución media por categoría		Brecha salarial por sexo y categoría en %	
	Retribución teórica media		Retribución teórica media					
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Técnicos operarios	6.001€	9.880 €	4.696€	5.286 €	5.950€	9.652 €	78,2%	53,5%
Técnicos ingenieros	8.915€	19.132 €	8.269€	9.345 €	8.837€	17.474€	92,7%	49%
Administrativos	11.969€	18.323 €	8.248€	13.218 €	10.270€	15.918 €	68,9%	72,1%
Mandos intermedios	18.531€	26.662 €	28.045€	38.769 €	19.822€	28.391 €	151,3%	145,4%
Dirección	33.956€	39.093 €	18.357€	23.347 €	32.072€	37.343 €	54%	60%
Medias totales	10.399€	16.190,6 €	9.483€	13.708 €	-	-	-	-
Promedio brecha salarial mujeres frente a hombres según categorías							91,19%	84,7%

(*) 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, sin tener en cuenta conceptos extra salariales como dietas, kilometraje, antigüedad, 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.

Apreciamos niveles similares a aquellos del 2019, si bien con ligeros retrocesos en los colectivos de Dirección y Administrativos. Por el contrario, se observa un importante avance en el grupo de Técnico Ingenieros/as motivado por una importante incorporación de nuevo personal de este perfil masculino con retribuciones más bajas/junior y acordes al colectivo existente femenino, equilibrando las diferencias anteriores.

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

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

(*) No es posible determinar evolución frente al 2019 al no haberse aportado el pasado año.

Como conclusión, podemos determinar que con los ajustes realizados mediante el factor antigüedad, así como la variación de la composición de cada categoría por sexo en favor de perfiles más similares y donde el factor experiencia es menor, ha determinado que haya habido un reequilibrio de aquellas diferencias apreciadas el pasado año.

En cualquier caso, se debe seguir avanzando en aquellas diferencias por país y grupo profesional donde aún hoy se aprecian diferencias significativas, como pueden ser los Administrativos y Dirección en Brasil, así como en los Mandos Intermedios en México.

REMUNERACION CONSEJEROS Y DIRECTIVOS

	Hombres		Mujeres		Total remuneraciones medias	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Sueldos						
Consejeros	291.751	180.016	-	-	291.751	180.015
Personal de Alta Dirección	237.409	153.771	-	-	237.409	153.771
Dietas y otras remuneraciones						
Consejeros	65.000	65.000	65.000	65.000	65.000	65.000
Seguros o planes de pensiones						
Personal de Alta Dirección	201	201	-	-	201	201
Total						
Consejeros	356.751	245.016	65.000	65.000	356.751	245.016
Personal de Alta Dirección	237.611	153.972	-	-	237.611	153.972

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Organización del tiempo de trabajo: nº de horas de calendario

Las horas anuales a trabajar por cada trabajador a jornada completa 2020 las hemos recogido en cada Unidad Productiva y zona geográfica, con el siguiente resultante:

Nº horas calendario según unidad	2019	2020 (*)
España		
Corporación	1.708	1.708
Service	1.776	1.776
Paneles	1.695	1.695
Holding	1.708	1.708
Energy	1.695	1.695
Industry	1.708	1.708
Technology	1.708	1.708
Indar E	1.592	1.592
Indar MH	1.592	1.592
Electronics	1.695	1.695
R&D Europe	1.708	1.708
Resto Europa		
Germany	1.708	1.708
Czech RP	1.807	1.807
Uk	1.856	1.848
Romania	1.840	1.840
Italy	1.870	1.844
Bulgaria	1.793	1.793
France	1.650	1.645
Poland	2.008	2.040
América		

Panamá	1.708	1.708
USA	2.016	2.024
México	1.992	2.304
Brazil	2.184	2.179
Honduras	1.920	1.920
Uruguay	2.031	2.031
Perú	2.192	2.016
Chile	2.088	2.025
Resto del mundo		
Philippines	1.936	1.936
South africa	2.088	2.072
Australia	1.915	1.923
Morocco	2.288	2.112
India	1.946	2.034

(*) Dato reportado en herramienta de reporting de Grupo-Hyperion (**) Cambio con respecto a 2019

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

ABSENTISMO

En cuanto al dato del absentismo en el Grupo Ingeteam, con un incremento respecto al año anterior de 1.1 punto en términos %, es el siguiente:

	2019		2020	
Absentismo total	278.988 h	3,82%	354.052h (*)	4,85%
Absentismo por COVID-19	-	-	72.411h (*)	1,00%

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

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

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

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PROFESIONAL

El Grupo Ingeteam cuenta con procedimientos y herramientas de Evaluación del Desempeño con enfoque al Desarrollo que durante el 2020 ha impactado sobre un 34% aproximadamente (1.432) sobre la plantilla media total. A través de estos procedimientos y herramientas, destacando la “Charla o Entrevista 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 y grupales.

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

En 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.

En el 2020, a través de los diferentes Planes de Formación anuales desarrollados en cada sede o centro de trabajo, se han realizado más de 118.842 horas en formación en todo el Grupo Ingeteam, lo que supone una media de más de 29,7 horas por persona si atendemos a la referencia plantilla media (4.006 personas).

Con respecto al año 2019, y tal como se refleja en el gráfico adjunto, se refleja un retroceso con respecto a las cifras de años anteriores alterando una tendencia ascendente. Razón principal detrás de este retroceso importante en materia de Formación y Desarrollo, la encontramos en la pandemia del COVID-19 que puso en suspenso toda actividad formativa presencial planificada a partir del 2º trimestre del año 2020 a excepción de aquella absolutamente imprescindible de realizar de forma presencial. El incremento de actividad formativa “on-line” no ha compensado la suspensión de aquella presencial.

Inversión en formación / desarrollo	2019	2020
Total horas	161.900h	118.842h
Ratio h/persona	39h	29,7h

Los planes anuales de formación si bien nacen inicialmente con una orientación principal al desarrollo de competencias técnicas en innovación y vigilancia tecnológica e I+D, desarrollo de nuevos productos, y al desarrollo de competencias humanas/gestión de personas, en el 2020, dichos planes han sufrido una especial derivación hacia aspectos de PRL (Prevención de Riesgos Laborales) como consecuencia de la pandemia del COVID-19.

Como resultante de los planes anuales de formación, durante 2020 el gasto en formación en el Grupo ha ascendido a casi 1,5 millones de euros (1.447k€) con una inversión promedio anual por empleado de 361€, lo que supone una reducción del 25% con respecto a la cifra media del 2019, y en línea con la caída del ratio de horas/persona en formación y que se sitúa en una caída del 26%. En el siguiente gráfico se describe la evolución de estos datos:

Inversión en formación / desarrollo	2019	2020
Total horas	1.984k€	1.447k€
Ratio €/persona	484€	361€

Horas de Formación por Grupos Profesionales

Invertidas casi 119.000 horas en formación con una inversión de casi 1,5 millones de euros, la distribución de dicha formación por categorías profesionales en el conjunto del Grupo Ingeteam durante el 2020 se recoge en el siguiente gráfico, y donde es destacable el avance en términos % del peso de la formación realizada en el grupo de Técnicos Ingenieros/as y Administrativos principalmente, y retroceso en el Grupo de Mandos Intermedios.

Horas formación	2019		2020	
	Ingeteam España	Grupo Ingeteam (*)	Ingeteam España	Grupo Ingeteam (*)
Técnicos Operarios	46.898 (49,8%)	96.639 (59,7%)	36.816 (50,2%)	67.646 (57%)
Técnicos Ingenieros	23.238 (24,7%)	29.409 (18,2%)	19.724 (26,9%)	26.363 (22%)
Administrativos	5.858 (6,2%)	9.962 (6,1%)	7.378 (10,1%)	12.100 (10%)
Mandos intermedios	16.321 (17,3%)	21.375 (13,2%)	7.329 (10%)	9.069 (7,7%)
Dirección	1.804 (1,9%)	4.576 (2,8%)	1.972 (2,7%)	3.664 (3,3%)
Totales Horas	94.119h	161.900h	73.219h	118.842h

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

CONCILIACION FAMILIAR Y LABORAL

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

- Concesión de reducciones de jornada en el marco de los estándares legales. El 3,9% de la plantilla media disfruta de jornada reducida, lo que supone un total de 158 personas de la plantilla media. Con respecto al 2019 (dato del 4.7%) se ha producido un descenso de 0,8% del colectivo que disfruta de esta medida.
- Horario flexible para el desarrollo de la jornada laboral. El 43,2% de la plantilla ha disfrutado de horario flexible a lo largo del año, lo que supone un total de 1.731 empleados de promedio. Con respecto al 2019 se manejan datos similares en el colectivo que disfruta de esta medida con un incremento de 1,4% a aquel del 2019 (41,8%).

- Permisos de maternidad/paternidad. El 87% del personal con derecho al disfrute del este permiso lo ha ejercido en su integridad a lo largo del 2020, lo que supone un colectivo de 214 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 reducido respecto al año 2019, en 13 puntos porcentuales como consecuencia del impacto de la India en el total, ya que si bien en términos generales hay un grado de disfrute en torno al 100%, en el caso particular de India, éste se reduce al 10%.
- Facilidades para alcanzar acuerdos personales en cuanto a horarios particularizados a las necesidades de la persona trabajadora.
- Licencias retribuidas ampliadas respecto a las definidas en Reglamentos o Convenios Colectivos oficiales de aplicación en España.
- Facilidades para la solicitud de excedencias voluntarias por guarda legal de menores/mayores.

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

DESCONEXION LABORAL

Si bien en el Grupo Ingeteam se aboga por una adecuada conciliación familiar y profesional como ha quedado reflejado en apartados anterior 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 desarrollar un plan o política específica a tal efecto. En cualquier caso, tras la realización en el 2020 de una Evaluación de Riesgos Psicosociales en Ingeteam España (excepto

Indar), no se han apreciado problemáticas específicas ligadas a una ausencia de una regulación en esta materia.

Únicamente las filiales de Ingeteam en Francia, Polonia, Chile e India, manifiestan contar o haber desarrollado iniciativas, actuaciones o protocolos en esta materia.

ACCESIBILIDAD UNIVERSAL E INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

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

En este sentido, se realizan colaboraciones y donaciones con la Fundación Adecco y Lantegi 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.

Como se puede apreciar en el cuadro adjunto, se ha producido un avance en términos de presencia del colectivo de personas con discapacidad tanto en nº absolutos como relativos.

Empleados con discapacidad en ingetteam	Personas		%	
	2019	2020	2019	2020
Directos	19,02	21,97	0,46%	0,55%
Indirectos (*)	78,94	132,29	1,93%	3,30%
Total	97,96	154,26	2,39%	3,85%

(*) Personal indirecto colaborador (subcontratado) con Ingeteam por acuerdos marco con empresas que favorecen la inserción laboral de personal discapacitado, Lantegi Batuak, Gureak, etc...

En España el 100% de los centros de trabajo está adaptado para personal con discapacidad, si bien a nivel global, esta cifra desciende al 41% de los centros, con el resultante de que el 68% de la plantilla de Ingeteam trabaja actualmente en centro adaptados.

Igualmente indicar, como el pasado año, que 4 centros de trabajo de Ingeteam (2 en España, 1 en USA y 1 en Sudáfrica) cuentan con protocolos definidos para la integración de colectivos con discapacidad, lo que supone un 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 la condiciones de mérito y capacidad.

- En el Grupo Ingeteam no se permite ninguna forma ni modo de discriminación, ningún tipo de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal, o cualquier otra forma de trato degradante; y se pondrán todas las medidas disponibles para perseguir y reprender cualquier acción o circunstancia identificada. Para ello, se han establecido los procedimientos y protocolos necesarios para su prevención y su respuesta.
- No se permite el empleo de lenguaje discriminatorio en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa, y se promoverá el lenguaje inclusivo dentro de la organización.

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

Planes de Igualdad

En el Grupo Ingeteam estamos comprometidos con la Igualdad de Género. Es por ello que más de 2.846 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.

Por último, mencionar que en el último trimestre 2020 se ha iniciado el proceso de revisión del Plan para la Igualdad de IPT España (todos sus centros de trabajo)

y realización de Planes para la Igualdad de las UP Corporación e IRDE, centros de trabajo con <50 trabajadores y no obligados por ley a disponer de Planes para la Igualdad. Estos planes se esperan culminen a lo largo del 2021.

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 17 en todo el Grupo Ingeteam, lo que supone un total de 3.183 empleados (75% 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. En este sentido, se ha incrementado la cobertura de la plantilla bajo este tipo de protocolos en 7 puntos porcentuales.

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

Por otro lado, y fruto igualmente de esta gestión, más del 83% 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**

POLITICA 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 una cultura común y compartida de Seguridad y Salud.
- Salud y Bienestar: mejorar la salud y el bienestar en el trabajo es una inversión en el activo más importante de cualquier empresa u organización: sus personas trabajadoras.
- Eliminamos los peligros y reducimos los riesgos al mínimo posible y seguimos nuestros procesos, normas y procedimientos. Las reglas de Seguridad y Salud

están basadas en nuestra experiencia y requisitos legales. Su cumplimiento es responsabilidad de todo el mundo. Seguimos y rechazamos las prácticas inseguras.

- Asumimos el cumplimiento de los requisitos legales como una cuestión de mínimos y buscamos la excelencia en Seguridad y Salud, impulsando la mejora continua en las condiciones de trabajo y en la gestión de la Seguridad y Salud
- Cuidamos de los demás y trabajamos como un equipo: siempre cuidamos unos de otros y trabajaremos para conseguir el mismo objetivo: volver a casa sanos y salvos. Conocemos nuestras propias responsabilidades en el equipo y escuchamos las preocupaciones de los demás. El silencio equivale al consentimiento, por lo que siempre cuestionamos de manera constructiva los comportamientos y decisiones que no sean seguros.
- La seguridad está directamente relacionada con el aprendizaje. Si una organización no es una organización de aprendizaje, no es una organización segura. Las organizaciones necesitan aprender de sus empleados y empleadas, aprender de todo tipo de “desviaciones”.
- Pensamos antes de actuar, estudiamos la situación y lo que nos rodea. Evaluamos, entendemos los riesgos, implantamos controles y realizamos seguimiento. Si nos parece poco seguro, lo más probable es que efectivamente, no sea seguro.

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

- El Grupo Ingeteam se compromete a velar para que sus profesionales desarrollen sus labores en lugares seguros, saludables y respetuosos con el medio ambiente, así como a disponer de las políticas, procedimientos y los medios

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

- 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 con baja por sexo	2019	2020
Total	98	71
Hombres	82	66
Mujeres	16	5

Otros datos de accidentabilidad 2020	Accidentes sin baja	Accidentes in itinere	Incidentes
Total	120	20	227
Hombres	113	15	-
Mujeres	7	5	-

Ingeteam ha mejorado el dato objetivo total de accidentes con baja en un 27,5% con respecto al dato 2019 y un 53,5% con respecto a los datos del 2018. La mejora en el caso de los hombres es de un 19,5% y en el caso de las mujeres el dato ha mejorado 68,7%.

TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES (TFA) POR SEXO: (Número de accidentes con baja / Número total de horas de trabajo programadas) * 1000000:	2019	2020
TFA Total	15,57	10,74
TFA Hombres	13,48	12,30
TFA Mujeres	13,71	4,01

*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 8,8% 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 ratios de accidentalidad.

TASA DE GRAVEDAD DE ACCIDENTES (TGA) POR SEXO: (Número total de jornadas perdidas por accidente con baja / Número total de horas de trabajo programadas) * 1000	2019	2020
TGA Total	0,31	0,25
TGA Hombres	0,34	0,28
TGA Mujeres	0,14	0,09

Teniendo en cuenta que el TFA total disminuye en un 8,8%, el TGA total disminuye más que proporcionalmente, bajando el total en un 19,3%, arrojando un buen mensaje, que no es otro que los accidentes no sólo son menos, sino menos graves con periodos de recuperación más cortos.

Durante el 2020, en España hay que lamentar el fallecimiento de un trabajador por infarto durante el desarrollo de su jornada laboral, que, a efectos de tramitación administrativa y cómputo de accidentes, figura como tal, si bien es cierto, que el lamentable fallecimiento es ajeno a circunstancias laborales.

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

Se reduce la incidencia de las enfermedades profesionales un 35% refiriéndose principalmente a problemática de origen musculoesquelético.

Por último, y tal como refleja el siguiente gráfico, se produce un notable incremento del nº de acuerdos y reuniones con los CSS, entre otras razones por la propia circunstancia de la pandemia COVID-19, que han impulsado una comunicación más frecuente para el desarrollo y seguimiento de la situación y de los protocolos definidos en Ingeteam.

Acuerdos formales* en seguridad y salud laboral a los que se ha llegado en los comités de empresa o en los comités de seguridad y salud específicos	2019	2020
Número de acuerdos formales alcanzados	21	64
Número de reuniones celebradas	75	127

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

EFFECTOS PANDEMIA COVID-19

En el siguiente gráfico se hace un resumen de una serie de impactos a través de indicadores asociados a la pandemia provocada por el COVID-19. A destacar que no ha habido ningún despido directo como motivo del COVID-19, y solamente un colectivo reducido del 3,3% de la plantilla media, se ha visto afectada de alguna forma por medidas de regulación temporal de empleo, principalmente en Brasil, Francia, Chequia, Rumanía y Gran Bretaña.

Por otro lado, mencionar que el 45% de la plantilla promedio se ha visto afectada en algún momento por medidas de teletrabajo con 121,7 días de promedio en

teletrabajo por el colectivo afectado. Este % sube de forma importante en España al menos el 57% se ha visto afectada por medidas en favor del teletrabajo durante el 2020, con 143 días de promedio en teletrabajo.

2020	Total grupo Ingeteam	Total España
Nº personas afectadas por ERTE en el año 2020	141	0
Días medios de ERTE	54,7	0
Tiempo total en ERTE (días)	3.352,9	0
Ahorro costes por ERTE	56.668	0
Despidos por COVID-19	0	0
Nº de personas en teletrabajo en el 2020	1.884,5	1.522
Días medios aproximados en teletrabajo	121,7	143
Absentismo por Covid 19 en horas	72.410,8	35.022,4

Principales dificultades y actuaciones para la implantación y desarrollo del teletrabajo

Principales dificultades:

- Dificultades técnicas: conexiones, etc...
- Falta de portátiles de determinados colectivos
- Aislamiento de las personas y equipos. Interacción reducida
- Falta de criterios y rutina para seguimiento y evaluación del desempeño en remoto
- Ergonomía adecuada

Principales actuaciones:

- Compra de portátiles, VPNs, instalando aplicaciones de comunicación, ZOOM, Teams, fomentando su uso. Incremento de la capacidad de RED/INTERNET.

- Fomentando la coordinación de equipo. Favoreciendo mayores canales de comunicación. Comunicación diaria entre todas las partes implicadas. Maximizar vídeo-llamadas.
- Provisión de recursos adecuados como sillas ergonómicas, mesas, “mau-se-pad”, soportes, etc
- Reclutamiento, acogida y formación digital. Adaptación de procesos/ tareas basadas en el contacto presencial, a su desarrollo on-line.

Medidas preventivas principales ante la pandemia COVID-19

- Fomento del teletrabajo en horarios más amplios y en circunstancias que lo aconsejaban
- Reducción tiempo mínimo de comidas. Alteración de los horarios de presencia diaria. Horarios adaptados o de jornada continua. Flexibilidad máxima.
- Permisos no retribuidos.
- Identificación y tratamiento específico del colectivo especialmente vulnerable.
- Definición y desarrollo permanente de protocolos preventivos generales y locales en línea con las recomendaciones de las autoridades nacionales, regionales y provinciales, así como de otras instituciones en materia de salud (Osalan, etc...).
- Implantación de medidas de uso de EPIs o instalación material de protección (mascarillas, mamparas separadoras, señalización y campañas informativas, refuerzo de material de limpieza, equipos de control de CO2, equipos de control de temperatura, etc...).

- Control de aforos en centros con presencialidad. Suspensión de formaciones presenciales.
- Formación y sensibilización.
- Limitación de viajes y acceso de visitas.
- Campañas de test voluntarios para la identificación y contención de la enfermedad.
- Máxima cooperación e información con los Servicios de Prevención Ajenos.
- Otros...

› **Relaciones sociales**

ORGANIZACIÓN DEL DIALOGO SOCIAL. PROCEDIMIENTOS PARA INFORMAR, CONSULTAR Y NEGOCIAR CON EL PERSONAL

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

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

EMPLEADOS CUBIERTOS POR CONVENIO COLECTIVO

En 16 centros del total de los 33 existentes, existen Convenios Colectivos o Pactos de Empresa aplicables a un total de 3.009 empleados (75% 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 y países con respecto a situación del año 2019:

En el año 2020 se ha firmado 1 nuevo Convenio/Pacto Colectivo.

	Empleados con convenio o pacto 2019(*)	Plantilla media 2019(*)	% 2019 (*)	Empleados con convenio o pacto 2020	Plantilla media 2020	% 2020
España	2.647,32	2.647,3	100%	2.652	2.652	100%
Italia	-	-	-	57,62	57,62	100%
Francia	-	-	-	63,5	63,5	100%
España + resto de Europa	2.688,16	3.005,3	90%	2.773	3.065	90,5%
México	-	-	-	57	416	14%
India	-	-	-	88	88	100%
USA	-	-	-	92	170	54,1%
Resto del mundo	373,88	1.103,0	33,8%	259	1.137,6	22,7%
Total	3.062,04	4.108,3	74,7%	3.009	4.006	75%

(*) En el 2019 se aportan datos de forma agregada por áreas geográficas sin desagregar por países como se realiza en el 2020.

3. R I E S G O S

› 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 118.000 horas de formación y casi 1,5 millones euros invertidos en el año 2020.

› 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.

Por último, y como no puede ser obviado, durante el año 2020, el rápido desarrollo de la pandemia COVID-19 y la falta de información y experiencia en su gestión, ha supuesto uno de los principales riesgos a gestionar y que seguirá su desarrollo en el 2021. Todas aquellas medidas y protocolos mencionados anteriormente, han determinado que la actual incidencia de la enfermedad sea contenida y que los casos de contagio en entorno laboral hayan sido muy excepcionales.

› Captación de Talento y Capacitación profesional

Queriendo captar los perfiles que mejor se adecuen a nuestros puestos y viendo que empresas cercanas siguen los mismos criterios, tenemos dificultad para captar talento, sobre todo perfiles que requieren personas altamente cualificadas. Para minimizar este riesgo, se 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 potenciadores 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 2020 del 22% 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

1 DESCRIPCIÓN DE GESTIÓN - POLÍTICAS

Código de Conducta

El Código de Conducta, aprobado en el año 2012 y actualizado en el año 2019, establece las pautas de conducta de los profesionales que componen el Consejo de Administración, los Comités de Dirección y las plantillas de las empresas 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.

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

Comité de Cumplimiento y Conducta

El Comité de Cumplimiento y Conducta (en adelante el Comité de Cumplimiento) es el órgano dentro 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.
- Directrices sobre patrocinios y donaciones.

Medidas para detectar la corrupción:

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

Medidas para responder la corrupción:

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

› **Medidas para luchar contra el Blanqueo de Capitales**

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

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

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

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

Se establecen las siguientes prohibiciones expresas sobre donaciones y patrocinios:

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

2 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 2020 han sido por un importe de 42.962,69€, mientras que en el año 2019 fueron de 16.649,87€.

En el 2020 es de destacar nuestras aportaciones a la lucha contra el Covid por distintos medios:

- Donación de diverso material a residencias y hospitales como guantes, batas, viseras, etc.
- Colaboración con el hospital de Cruces para la elaboración de un prototipo de ventilador para UCI.
- Realización de crowdfunding para recaudar fondos para la investigación del coronavirus. Las cantidades aportadas han sido destinadas a la Fundación Vasca de Innovación e Investigación Sanitaria.

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

- ADANO - Ayuda A Los Niños Con Cáncer De Navarra.
- ANFAS - Tecnología para cambiar las vidas.

- Cruz Roja.
- Cáritas.
- Banco de Alimentos.
- Comedor Social París 365.

3 R I E S G O S

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

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

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

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

Código de Conducta de Proveedores y Condiciones Generales de Contratación

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 particulares de empresa, negociados con los representantes de los trabajadores en los distintos centros de trabajo.

Política sobre el trabajo infantil

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

Política sobre el trabajo forzoso u obligatorio

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

Política sobre los derechos de los pueblos indígenas

En el transcurso de las actividades de las empresas 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.

2 INDICADORES

No se ha recibido denuncias o comunicaciones sobre vulneración de derechos humanos en el ejercicio 2020 ni en los anteriores ejercicios.

3 R I E S G O S

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

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

RELATIVO A LA SOCIEDAD

1 D E S C R I P C I Ó N – P O L Í T I C A S

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

Como ya hemos explicado con anterioridad, debido al Covid19 este año hemos hecho diversas aportaciones a la lucha contra el Covid por distintos medios:

- Donación de diverso material a residencias y hospitales como guantes, batas, viseras, etc.

- Colaboración con el hospital de Cruces para la elaboración de un prototipo de ventilador para UCI.

- Realización de crowdfunding en Bizkaia para recabar recaudar fondo para la investigación sobre el coronavirus. Las cantidades aportadas han sido destinadas a la Fundación Vasca de Innovación e Investigación Sanitarias. La campaña consistió en que Ingeteam contribuirá aportando la misma cantidad recaudada por los empleados.

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

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

En 2020 el CEO de Ingeteam Adolfo Rebollo ha participado en el ciclo de conferencias «Encuentros con la empresa», en la Facultad de Economía y Empresa, Executive MBA Sarriko UPV/EHU, donde realizó una conferencia titulada “Planificación estratégica vs decisiones estratégicas, caso práctico de Ingeteam”.

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

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

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

Continuamos con acciones que se han convertido en periódicas como es el caso de colaboración con varias asociaciones como: la Asociación de Familias de Niños con Cáncer de Castilla-La Mancha AFANION, la DYA y la Asociación de Familiares y Amigos de Pacientes con Neuroblastoma, Asociación dejando huella, ACEPAIN, etc. a la que este año hay que añadir las realizadas por la empresa pero escogidas por el personal que son: ADANO - Ayuda A Los Niños Con Cáncer De Navarra, ANFAS - Tecnología para cambiar las vidas, Cruz Roja, Cáritas, Banco de Alimentos y Comedor Social París 365.

En el ámbito cultural, teniendo en cuenta las restricciones del Covid este año hemos realizado menos acciones que otros años ya que muchos eventos se han cancelado o pospuesto al año 2021. Sí hemos podido contribuir a la vuelta a los escenarios de la Compañía Nacional de Danza, que se estrenó en primicia el Teatro Circo de Albacete con su nuevo proyecto Cápsulas CND, suponiendo la reapertura del Teatro tras más de 200 días cerrado por la pandemia.

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

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

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

Impactos económicos indirectos significativos.

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

- La creación de puestos de trabajo y la contratación de personal local en nuestras implantaciones productivas.
- La aportación económica local en forma de impuestos sobre los resultados de la actividad. En este sentido en 2020 el pago de impuestos por parte de Ingeteam ha ascendido a 89.417.582€.

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 2020 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 2020 ha sido un poco inferior al del año pasado 41%, siendo en 2019 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. Este año hemos ampliado la consulta a todas las sociedades que componen Ingeteam. El resultado es que se han recibido 888 reclamaciones de las cuales se ha resuelto el 80%. El pasado año sólo contabilizamos las sociedades de España donde se recibieron 770 reclamaciones de clientes con un 86% de resolución positiva.

Información fiscal

Información fiscal	Resultados (después de Impuestos)		Impuestos sobre Sociedades Pagados*		Subvenciones Recibidas	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
España	10.819.917,90	5.505.806,53	458.346,13	-325.753,74	3.018.683,11	2.516.583,49
Mexico	-2.647.131,77	-1.045.843,78	0,00	1.482.334,78	0,00	0,00
Alemania	56.195,17	392.629,61	0,00	0,00	0,00	0,00
Rep. Checa	1.610.157,64	1.864.256,24	479.524,72	186.884,07	23.734,86	67.816,52
Brasil	2.116.064,07	3.201.576,75	760.068,41	460.799,96	0,00	0,00
Italia	2.007.256,68	1.213.280,29	1.152.250,40	1.743.092,40	0,00	7.098,52
Estados unidos	2.591.153,61	4.318.198,33	173.420,99	128.732,72	132.584,55	70.707,75
Francia	-1.638.959,72	-238.046,70	0,00	-118.991,00	0,00	0,00
Polonia	-150.805,15	-37.276,06	0,00	0,00	0,00	0,00
Chile	-5.824,50	-19.557,53	14.597,50	31.564,24	0,00	0,00
Sudáfrica	437.199,96	15.129,51	124.193,84	1.432,42	862,10	66,09
India	1.284.333,48	-1.046.513,98	0,00	200.677,98	0,00	0,00
Australia	-29.049,01	-25.349,24	347.021,07	147.983,25	0,00	77.999,85
Panamá	40.051,87	49.821,64	100.040,14	0,00	0,00	0,00
Rumania	-1.131,63	-282.284,33	22.479,66	0,00	0,00	0,00
Filipinas	5.203,74	-54.046,16	11.390,92	25.967,26	0,00	0,00
Uruguay	-16.220,94	-177.987,05	23.088,75	24.677,64	0,00	0,00
Reino unido	118.739,49	365.818,38	0,00	0,00	0,00	22.254,51
Honduras	155.012,12	-6.057,13	62.300,46	0,00	0,00	0,00
Bulgaria	30.025,07	88.442,01	10.377,90	2.644,07	0,00	0,00
Marruecos	70.357,53	162.731,68	146.540,69	0,00	0,00	0,00
Perú	-47.708,29	116.589,37	23.916,41	11.342,02	0,00	0,00
China	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Vietnam	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	19.451.969,09	14.361.318,38	3.898.167,07	4.003.388,08	3.175.864,62	2.762.526,73

*El Impuesto de sociedades incluye las cuotas a pagar a 31 de diciembre de 2019, más los pagos a cuenta del impuesto de sociedades 2020.

2 R I E S G O S

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 auditoria de los proveedores más relevantes, siendo uno de los objetivos determinar no solo la capacidad técnica y su solvencia económica, sino también su responsabilidad en RSC. Las áreas de riesgo valoradas son las siguientes:

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

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

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

Anexo: Índice de contenidos

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

ÁMBITOS GENERALES

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Modelo de negocio	Descripción del modelo de negocio: - Entorno empresarial - Organización y estructura - Mercados en los que opera - Objetivos y estrategias - Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios 102-7 Tamaño de la organización 102-3 Ubicación de la sede 102-4 Ubicación de las operaciones 102-6 Mercados servidos 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	5-9	
Políticas y resultados de estas políticas	Descripción de las políticas aplicadas por el grupo, así como los resultados de dichas políticas, incluidos los indicadores clave de los resultados no financieros pertinentes.	103 Enfoque de gestión de cada ámbito	En los diferentes apartados	
Principales riesgos e impactos identificados	Principales riesgos relacionados con estas cuestiones y relacionados con las actividades del grupo, incluyendo, cuando sean relevantes y proporcionados, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en estas áreas.	103 Enfoque de gestión de cada ámbito 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	En los diferentes apartados	

CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Gestión medioambiental	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa		13-14	
	Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	103 Enfoque de gestión medioambiental	14	
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	102-11 Enfoque o principio de precaución	14	
	Aplicación del principio de precaución	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	14	
	Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales		15	
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	Información cualitativa sobre medidas	15	
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	15-18	
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	306-2 Residuos por tipo y medio de tratamiento		
Uso sostenible de los recursos		Marco interno de reporte	19	
	Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1 Extracción de agua por fuente	15	
		303-3 Agua reciclada		
	Consumo de materias primas. Medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	103: Enfoque de gestión de materiales	15-16	
		301-1 Materiales usados por peso o volumen		
	Consumo, directo e indirecto, de energía	103: Enfoque de gestión de energía	16	
Cambio climático		302-1 Consumo de energía en la organización		
	Medidas para mejorar la eficiencia energética	Marco interno: descripción cualitativa de medidas	17	
	Uso de energías renovables	Marco interno: descripción cualitativa de medidas	17-18	
		103: Enfoque de gestión de emisiones		
	Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 Emisiones directas (Scope 1)	19	
		305-2 Emisiones indirectas (Scope 2)		
Protección de la biodiversidad		305- 3 Otras emisiones indirectas de GEI (Scope 3)		
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	Marco interno: descripción cualitativa de medidas	19	
	Metas de reducción establecidas voluntariamente		-	Ingeteam no ha establecido metas concretas de reducción de GEI
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad		19	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Marco interno de reporte: descripción cualitativa	19	

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	21-23	
	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	23-24	
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	21-24	
	Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: información cuantitativa de despidos	24-26	
	Brecha salarial	405-2: Relación entre el sueldo base y la remuneración de las mujeres y los hombres	27-33	
	Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno de reporte	27-33	
	Remuneración media de los consejeros por sexo	Marco interno de reporte	33	
	Remuneración media de los directivos por sexo	Marco interno de reporte	33	
	Implantación de políticas de desconexión laboral	Marco interno de reporte	37	
Organización del trabajo	Empleados con discapacidad	Marco interno de reporte	37-38	
	Organización del tiempo de trabajo	Marco interno de reporte	34	
	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	35	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio responsable de estos por parte de ambos progenitores	Marco interno de reporte: descripción de medidas	36-37	
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	39-43	
	Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo		40-41	

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

Ámbitos		Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Relaciones sociales	Organización del diálogo social	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	43	
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	43-44	
	Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	Marco interno de reporte	43-44	
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación	Marco interno de reporte	35	
	Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	Información cuantitativa sobre horas de formación por categoría profesional	36	
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		Marco interno: Descripción cualitativa	37	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Marco interno: Descripción cualitativa	38-39	
	Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	Marco interno: Descripción cualitativa	38-39	
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Marco interno: Descripción cualitativa	39	
	Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	Marco interno: Descripción cualitativa	39	

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		50	
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	51-52	
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos		53	
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	407-1 Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	50-52	

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	45-49	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	48	
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	48	

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

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	58	
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	Marco interno de reporte	58-59	
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	Marco interno de reporte	58-59	
	Acciones de asociación o patrocinio	Marco interno de reporte	54	
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	53-54
			414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales	
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	Marco interno de reporte	56	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	Marco interno de reporte	57	
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores		417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	56
	Sistemas de reclamación	Marco interno de reporte: descripción cualitativa		56
	Quejas recibidas y resolución de las mismas	Información cuantitativa y cualitativa sobre satisfacción y reclamaciones		56
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país	Información cuantitativa y cualitativa sobre beneficios obtenidos por país		57
	Impuestos sobre beneficios pagados	Información cuantitativa y cualitativa sobre impuestos pagados sobre el ejercicio anterior por país		57
	Subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno		57