

# Informe de sostenibilidad

## 2024



***Ingeteam***

# Índice

---

# Carta del Consejero Delegado



**Adolfo Rebollo Gómez**  
Consejero Delegado

## COMPROMISO CON EL PLANETA

Uno de los objetivos de Ingeteam en el Plan Estratégico 2022-2024 que acabamos de dejar atrás, era generar las sinergias internas que nos permitieran revalidar el compromiso de nuestra empresa con el bienestar, el medioambiente y el desarrollo, tanto económico como tecnológico.

Haciendo balance en el momento de escribir esta carta, puedo afirmar que hoy tenemos ese objetivo aún más presente, ya que los principios de sostenibilidad continúan su proceso de consolidación en la estrategia y en la cultura corporativa de Ingeteam.

El año 2024 ha evidenciado una vez más la urgencia de abordar el cambio climático, la contaminación y la pérdida de biodiversidad a nivel global. Se necesitan acciones más ambiciosas y coordinadas para proteger el planeta, en un ejercicio de responsabilidad colectiva y compartida.

Ingeteam es una empresa comprometida con los estándares internacionales en materia de gestión medioambiental en el cumplimiento de los ODS. Queremos seguir creciendo, con la aspiración de que nuestra actividad contribuya a reforzar cada día el vínculo con un planeta más limpio y con el bienestar de las personas. Por eso, cada paso que damos va encaminado a mejorar nuestra calidad de vida y la de las generaciones futuras.

Precisamente con la mirada puesta en los años que están por llegar, el PE 2025-27 recoge en una de sus directrices el objetivo de maximizar la influencia positiva en la sociedad, mediante una gestión responsable en el medio ambiente, reduciendo el consumo de recursos e impulsando la descarbonización.

Hacia ese rumbo hemos orientado también el proceso de gobernanza, optando por un modelo que nos permite afrontar con efectividad el desafío de la transición energética en cada país en el que operamos.

La trayectoria de Ingeteam siempre ha estado marcada por aquella primera decisión, casi visionaria, de electrificar un futuro sostenible mediante el desarrollo de nuestra propia tecnología, entendida como el motor que nos lleva hacia la conversión eléctrica y la innovación. Han sido muchos los cambios que hemos ido viviendo a lo largo de los años, pero lo que realmente nos ha guiado siempre, permanece inalterable. De ahí que, año tras año, revalidemos este compromiso recurrente con el planeta.

Seguiremos trabajando sin descanso para cumplir con nuestros objetivos en materia de sostenibilidad. Las personas que formáis parte de este proyecto sois quienes nos impulsáis hacia ello. Gracias, una vez más, por vuestras aportaciones, espíritu crítico y voluntad de superación, que se han convertido en rasgo distintivo de Ingeteam.

# Introducción

La contribución a la descarbonización de la sociedad y a la transformación energética, hacia una sociedad cada vez más electrificada, son la base de nuestro Proyecto. La base tecnológica que soporta el Proyecto se concreta sobre los tres vectores tecnológicos fundamentales de la empresa: 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.

Continuamos alineando nuestros objetivos estratégicos con los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030 y nos marcamos 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 medioambiente.

El documento que presentamos consta de los siguientes contenidos:

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

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

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

### **GRI 200. Aspectos económicos**

Este apartado analiza los siguientes temas económicos:

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

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

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

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

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

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

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

# GRI 102 Quiénes somos

## PERFIL DE LA COMPAÑÍA

### 102-1 NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN

La organización objeto de este informe es Ingeteam.

### 102-2 ACTIVIDADES, MARCAS, PRODUCTOS Y SERVICIOS

Somos Ingeteam, una empresa tecnológica internacional con más de 3.600 empleados y presencia en 15 países, especializada en la conversión de energía eléctrica, con tecnología avanzada en máquinas eléctricas rotativas, electrónica de potencia, automatización y control. La contribución a la descarbonización y a la electrificación de la sociedad son la base de nuestro proyecto y por ello los productos que diseñamos y fabricamos están destinados a favorecer un modelo energético más respetuoso con el medio ambiente. Nuestro compromiso con la transición energética es claro y se refleja en nuestra inversión en I+D, destinando más del 5% de la facturación a innovación tecnológica contribuyendo al desarrollo de tecnologías avanzadas en diversos sectores clave como la movilidad sostenible (ferroviaria, naval, eléctrica), el consumo, las redes eléctricas, etc.

Queremos consolidarnos como referentes en la generación renovable (eólica, fotovoltaica e hidroeléctrica), en el almacenamiento, en la red de transporte in-

teligente y en los consumos eficientes y limpios de energía eléctrica a través de nuestros cargadores de vehículo eléctrico, convertidores, generadores y motores para tracción, marina, siderurgia, minería y para la producción de hidrógeno verde y bombas y motores sumergibles para agua.

La generación de energía a partir de fuentes renovables es un pilar esencial de nuestra estrategia y contamos con centros productivos en Bizkaia, Gipuzkoa, Navarra, Valencia, Brasil, India y EE.UU. Con más de 80 GW de tecnología eólica instalada en todo el mundo y 33 GW de energía solar fotovoltaica, nos posicionamos como un referente. Además, nuestra experiencia en el sector hidroeléctrico, con más de 80 años de trayectoria y más de 11 GW de potencia total instalada, nos permite optimizar las infraestructuras existentes y desarrollar soluciones innovadoras como el bombeo reversible, que mejora la integración de energías renovables en la red.

Uno de los grandes desafíos de la transición energética es la gestión eficiente de la energía generada. Ingeteam ha desarrollado tecnologías de almacenamiento avanzadas, acumulando 3,3 GW / 9 GWh en proyectos de almacenamiento de energía en baterías (BESS). Estas soluciones, en los cinco continentes, permiten estabilizar la red eléctrica y mejorar la integración de energías renovables. También son de destacar las más de 10.000 subestaciones eléctricas que están automatizadas con nuestros equipos.

Por otra parte, el hidrógeno verde es una de las soluciones más prometedoras para la descarbonización de sectores industriales y del transporte. Hemos suministrado rectificadores para electrólisis, suministrando más de 300 MW de tecnología para proyectos de hidrógeno verde en siete países. Entre nuestros logros recientes destaca nuestra participación en un gran proyecto en Australia, que permitirá producir hasta 2.500 toneladas de hidrógeno verde al año.

La electrificación de la movilidad es una de las claves para reducir las emisiones de CO2. En este sentido, contribuimos a esta transformación con tecnología para tracción ferroviaria, movilidad eléctrica y electrificación naval. Hemos suministrado más de 700 equipos para vehículos ferroviarios en operación, desarrollado soluciones para 960 buques en todo el mundo y entregado más de 32.700 puntos de recarga para vehículos eléctricos.

Aplicamos nuestra tecnología de máquina eléctrica rotativa, electrónica de potencia, y electrónica de control y automatización a los sectores eólico, fotovoltaico, hidroeléctrico, almacenamiento de energía en baterías, redes inteligentes, tracción ferroviaria, movilidad eléctrica, naval, agua, siderurgia, minería e hidrógeno verde.

Así, nos posicionamos como un referente a lo largo del ciclo de vida de la electricidad: generación, almacenamiento, transmisión, distribución y consumo eficiente.

## **HYDRO**

Diseño y fabricación de equipos y sistemas para centrales hidroeléctricas, desde los generadores eléctricos hasta los sistemas de control y automatización, incluyendo convertidores de frecuencia para aplicaciones de almacenamiento por bombeo e hibridación de sistemas BESS en centrales existentes. Ejecutamos proyectos y proporcionamos suministros adaptados a las necesidades específicas de cada central, tanto para las centrales hidroeléctricas de nueva construcción como para la modernización de las existentes.

## **WATER**

Grupos bomba-motor sumergibles, motores sumergibles, motores de superficie y convertidores de frecuencia e ingeniería eléctrica y automatización, entregando soluciones de bombeo para aplicaciones como suministro de agua potable, plataformas marinas offshore, oil & gas, minería, centrales hidroeléctricas y estaciones

de bombeo de agua residual y limpia. Además, ofrecemos puesta en marcha, formación SAT y mantenimiento.

## **FLEXIBLE POWER GENERATION**

Generadores síncronos INDAR accionados por motores de combustión interna o por turbinas de vapor o gas y sistemas de control asociados. Diseño y fabricación de generadores para centrales termoeléctricas. Ejecución de proyectos aportando un valor de ingeniería diferencial, con soluciones pioneras para el cumplimiento de los códigos de red. Departamento de postventa para el mantenimiento de máquinas, reparaciones y repuestos OEM.

## **RAILWAY**

Convertidores de frecuencia para vehículos ferroviarios, integración del resto de los elementos de la cadena de tracción, sistemas de control de trenes (TCMS), control de puertas safety (DCU SIL2) y otros sistemas auxiliares, dataloggers y sensórica para monitorización de caja de grasa y otros elementos del tren.

## **AUTOMATION DEVICES**

Sistemas de automatización y control para distintos sectores, así como soluciones de diagnóstico basadas en hardware de adquisición, sensores para medida de vibraciones y herramienta Cloud para gestión de flotas, parques e instalaciones.

## **MARINE**

Convertidores de frecuencia, motores y generadores eléctricos para propulsión (principal y auxiliar), soluciones integradas de planta eléctrica incluyendo transformadores, cuadros eléctricos, baterías, sistemas de automatización y Power Management Systems en buques en los segmentos de Offshore (Supply y Heavy Offshore), ferris, cruceros, dragas, remolcadores, buques de investigación (siendo especialistas en silenciosos), etc. Adicionalmente, se desarrollan soluciones de sistemas de alimentación OPS (Onshore Power Supply) para buques desde puerto.

## **METALS**

Automatización avanzada de sistemas con tecnología Industria 4.0, gestión integral de proyectos eléctricos, dirección de proyecto, desarrollo de ingeniería de detalle, fabricación y suministro de equipos eléctricos, incluyendo convertido-

res de frecuencia y motores, instalación eléctrica, automatización de sistemas, puesta en marcha, formación SAT y mantenimiento. Suministro de soluciones de calidad de energía de red en grandes consumidores.

## **MINING**

Extensa variedad de soluciones para la minería y el procesamiento de minerales, desarrollando aplicaciones tanto para nuevas instalaciones como para la reforma y ampliación de las existentes, atendiendo al proceso productivo completo, desde la extracción del material y su procesado, hasta el transporte y entrega.

## **WIND**

Convertidores de potencia, generadores INDAR, armarios de control, sistemas de alimentación interrumpida para componentes del aerogenerador y sistemas SCADA, repuestos, reparaciones de equipos fabricados tanto con nuestra propia tecnología como de terceros (multibrand), formación, asistencia técnica (en campo y de forma remota), y servicios de supervisión de flota y de extensión de vida.

## **H2 SYSTEMS**

Desarrollo de los sistemas asociados de conversión de potencia y control, que facilitan la integración de electrolizadores para producción de hidrógeno verde o renovable en las redes, o directamente a partir de plantas de generación de energías renovables.

## **SOLAR PV**

Amplia gama de inversores de string, fotovoltaicos e híbridos (solar + baterías), abarcando todos los segmentos de mercado: residencial, comercial, industrial y “utility scale”; inversores fotovoltaicos centrales para sistemas a gran escala integrados en centros de transformación (power station) con salida en media tensión; sistemas de control de planta (PPC: Power Plant Controller); sistemas de monitorización mediante software propio y mediante SCADA; servicios de puesta en marcha, preventa, posventa, repuestos y reparaciones.

## **BESS**

Inversores de baterías para aplicación comercial e industrial; inversores de baterías centrales para sistemas a gran escala integrados en centros de transforma-

ción (power station) con salida en media tensión; sistemas de control de planta (PPC: Power Plant Controller); sistemas de monitorización mediante software propio y mediante SCADA; servicios de puesta en marcha, preventa, posventa, repuestos y reparaciones.

## **POWER GRID AUTOMATION**

Automatización de subestaciones, sistemas de control, medida y protección de redes eléctricas.

## **FACTS**

Surge como resultado de la fusión de las unidades de negocio de Power System Converters y Power System Machines. Se diseñan, fabrican, instalan, ponen en servicio y mantienen mediante contratos tipo LTSA (Long Term Service Agreement), soluciones de soporte a la red, también conocidas como GET (Grid-enhancing technologies)

## **ELECTRIC VEHICLE CHARGERS**

Sistemas de recarga para vehículos eléctricos en corriente continua y alterna, ultrarrápida, rápida y semirrápida.

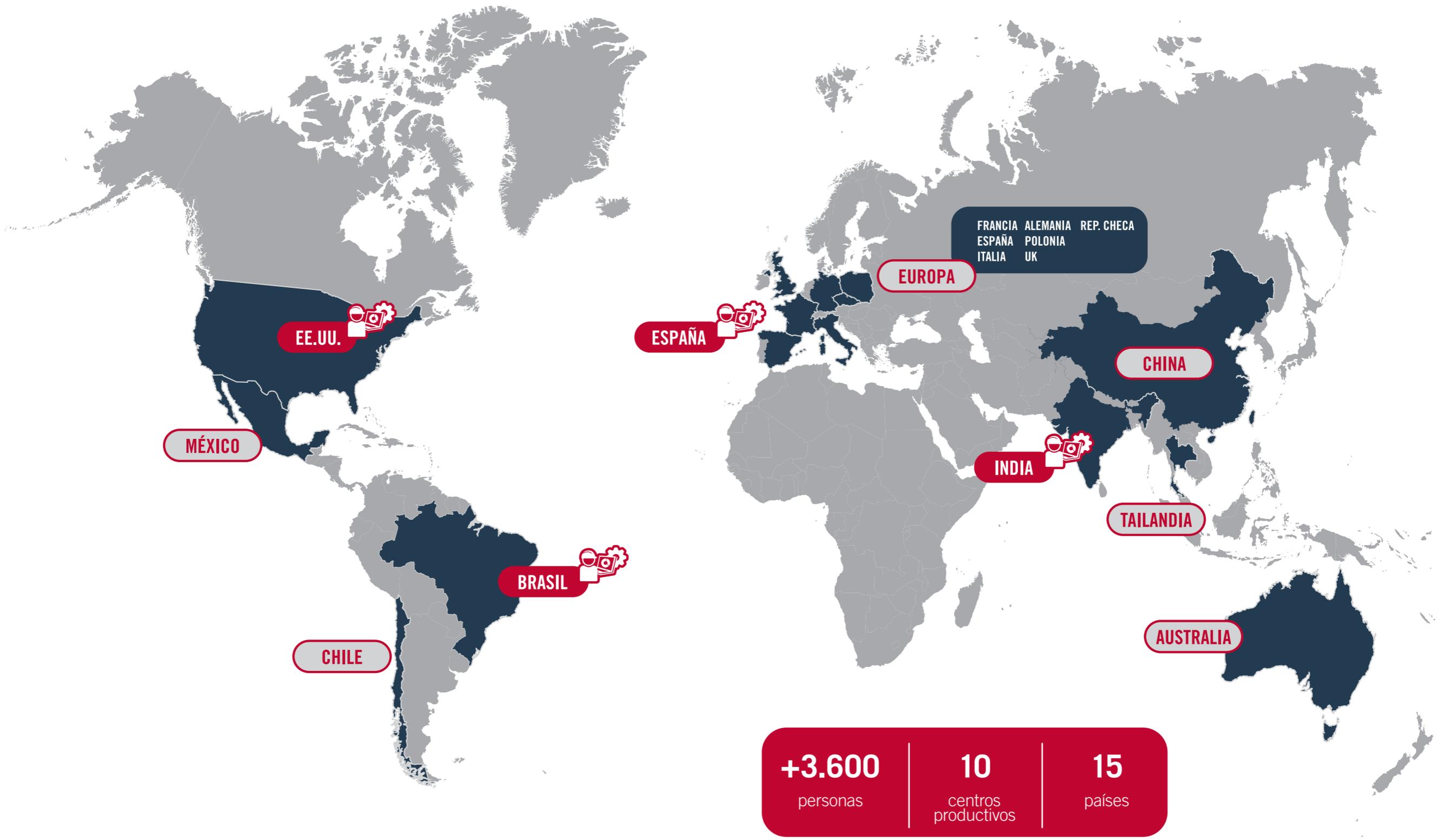
## **102-3 UBICACIÓN DE LA SEDE**

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

## **102-4 UBICACIÓN DE LAS OPERACIONES**

En la actualidad disponemos de centros productivos en España, EE.UU., Brasil, República Checa e India. También contamos con filiales en los siguientes emplazamientos:

- Europa: España, República Checa, Francia, Alemania, Italia, Polonia y Reino Unido.
- América: Brasil, Chile, México, y EE.UU.
- África, Asia & Oceanía: Australia, China, India y Tailandia.



### 102-5 PROPIEDAD Y FORMA JURÍDICA

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

Fundadores	57,47%
Autocartera	19,12%
Kutxabank	12,86 %
Directivos	7,02%
Otros	3,53%

### 102-6 MERCADOS SERVICIOS

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

### 102-7 TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

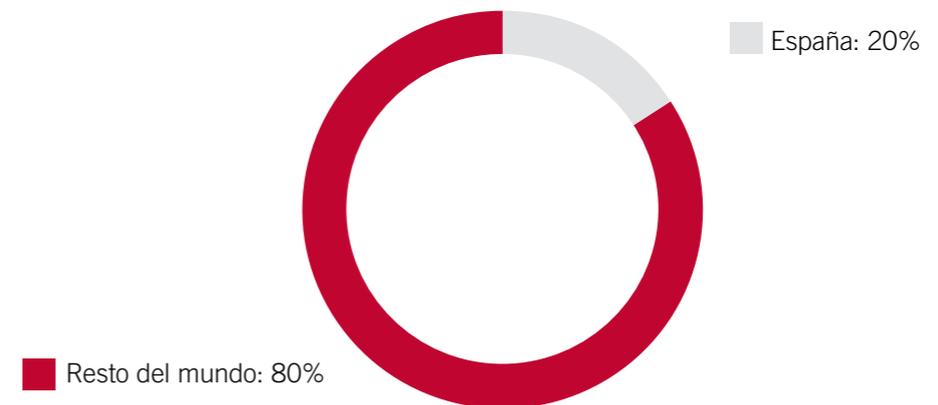
En 2024 la empresa ha tenido una cifra de negocio de 937.198 millones de euros y ha invertido más del 5% de su facturación en I+D+i. Sus principales cifras económicas a cierre de 2024 son las siguientes



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



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



### 102-8 INFORMACIÓN SOBRE EMPLEADOS Y OTROS TRABAJADORES

Cabe decir, que el año 2024 se ha caracterizado por un hito importante que afecta a todos los indicadores que habitualmente se recogen en este apartado Social, y no es otro que el proceso de venta del Negocio de Ingeteam Service a RES (referiremos como proyecto FOCUS), lo que supone la salida de toda la plantilla asociada a dicho negocio a nivel España e Internacional en fecha 1 de marzo de 2024.

Durante el año 2024 se ha alcanzado una plantilla media que asciende a 3.402,14 efectivos teóricos (sin plantilla afectada por FOCUS) y de 3.675,9 (con plantilla afectada por FOCUS), si bien se cierra el año con una plantilla final real de 3.533 personas trabajadoras, y donde no hay efecto del proyecto FOCUS al tratarse de plantilla cierre de año (fuente de reporte plataforma AURA, herramienta de reporte específica para indicadores no financieros ligados a Personas que será la base para aquellos datos de 2024 aportados en este informe).

Con respecto al año anterior, tal como señalan los cuadros de evolución inferiores, se produce durante este año 2024 un importante retroceso de plantilla media de 1.439,41 efectivos teóricos (sin plantilla afectada por FOCUS), que suponen un -29,7% y que tiene su origen en el proceso de venta del “negocio y organización Service”, iniciado en 2023 y que culminó en fecha 29 de febrero de, 2024 como hemos comentado anteriormente. Este relevante evento en Ingeteam, ha supuesto un cambio en el proceso constante y sostenido de crecimiento de plantilla en términos medios y absolutos, que a nivel global Ingeteam, se venía experimentando en los años previos al ciclo estratégico 2022-2024.

En lo que refiere a cifras de plantilla final real a cierre del ejercicio 2024, como anteriormente señalábamos en la plantilla media, se produce un importante retroceso de 1.444 personas trabajadoras por el evento de venta del negocio de Service, quedando establecida dicha plantilla real global en 3.533 personas trabajadoras, lo que significa un -29% de retroceso en la plantilla real en Ingeteam global a final del año 2024 con respecto a aquella referencia de 2023. Sin embargo, si tenemos en cuenta que el número de personas afectadas por el proceso de desinversión y venta supuso la salida de 1.797 personas (no incluida Vietnam) el 29 de febrero de 2024, podemos concluir que, a fin de año, hay un balance positivo de crecimiento de 353 personas que compensa aquella reducción de plantilla real de 1.797 personas, para establecer a 31 de diciembre de 2024 en un retroceso de plantilla real total en 1.444 personas. Este crecimiento neto y relativo de plantilla, se asimila a crecimientos del periodo anterior, que se situaba en incrementos de 365 efectivos teóricos.

### Indicadores de Empleo y Organización

	2024	2023
<b>Plantilla media</b>	3.402,14 (-29,7%) sin FOCUS 3.675,9 (-24%) con FOCUS	4.841,5
<b>Plantilla final</b>	3.533 (-29%)	4.977

En lo que refiere a la distribución de la plantilla media en cuestión de género, el 76,6% son hombres y el 23,4% son mujeres, con un avance en las mujeres en más de 4 puntos con respecto a la situación del pasado año, con un 81% de hombres y un 19% de mujeres en 2023.

La evolución de esta distribución con respecto a años anteriores, recogidas en el cuadro adjunto, reflejan el sostenido e importante incremento de la plantilla media 2024 de las mujeres tasado en +4,4%, con un total de 796,4 mujeres como plantilla media, y una cifra de 844 mujeres a finales de 2024. Si bien en comparativas absolutas con aquellas cifras del año 2023, estas cifras son inferiores debido al efecto de la salida del personal de Ingeteam Service.

En términos de plantilla final por sexos, si bien el número de personas empleadas desciende por lo ya descrito anteriormente, al final del año 2024 se produce un avance en términos porcentuales en favor del colectivo de mujeres, pasando de un 19% en 2023 a un 24% de colectivo femenino en 2024 con respecto a la población total. Esto sucede porque el proceso de venta y desvinculación con Ingeteam afectó proporcionalmente más a hombres y por el propio avance en nuevas contrataciones de mujeres en el año 2024.

Plantilla media por sexo	2024		2023	
	Nº	%	Nº	%
<b>Hombres</b>	2.605,7 (sin FOCUS) 2.847,7 (con FOCUS)	76,6% 77,5%	3.917,1	81%
<b>Mujeres</b>	796,4 (sin FOCUS) 828,3 (con FOCUS)	23,4% 22,5%	924,4	19%
<b>TOTAL</b>	3.402,1 (sin FOCUS)	100%	4.841,5	100%
Plantilla final por sexo	Nº	%	Nº	%
<b>Hombres</b>	2.689	76%	4.043	81%
<b>Mujeres</b>	844	24%	943	19%
<b>TOTAL</b>	3.533	100%	4.977	100%

La antigüedad media de nuestra plantilla a finales de 2024 (no teniendo en cuenta al colectivo afectado por el proyecto FOCUS) es de 11,3 años (importante incremento con respecto a los 8,1 años de 2023), y con una edad media de 41,24 años; edad media que se reduce en 1,53 años con respecto al año anterior, como consecuencia principalmente del impacto de la salida importante de

un colectivo de Service con edades por encima de la media 2023 y que tiran a la baja la nueva media 2024, si bien las nuevas incorporaciones en 2024, igualmente tienen su impacto en dicha reducción, no siendo posible un análisis de detalle de contribución de cada factor. Sin embargo, en términos de antigüedad media, se produce un efecto contrario, incrementando la antigüedad media de la plantilla final en 11,3 años frente a los 8,1 de 2023 (+3.2 años), indicativo de que el colectivo afectado por el proceso de salida de Service, tenía unas antigüedades medias inferiores al colectivo que permanece en Ingeteam.

Por razón de género, la antigüedad media de hombres y mujeres apenas difiere en 0,71 años aprox., siendo el colectivo femenino ligeramente con menor antigüedad (10,76 años de media), frente a los hombres (11,47 años de media).

Por otro lado, la edad media en las mujeres es igualmente inferior a la de los hombres en 0,74 años de edad media, con una edad media de ellas de 41,07 y de ellos de 41,81 años.

	2024 (años) (*)	2023 (años)
<b>Edad media total</b>	41,24 (-1,53)	42,77
<b>Edad media hombres</b>	41,81 (-1,64)	42,71
<b>Edad media mujeres</b>	41,07 (-1,22)	43,03

(\*) sin plantilla afecta por proyecto FOCUS

	2024 (años) (*)	2023 (años)
<b>Antigüedad media total</b>	11,3 (+3,2)	8,1
<b>Antigüedad media hombres</b>	11,47 (+3,48)	7,99
<b>Antigüedad media mujeres</b>	10,76 (+2,79)	8,57

(\*) sin plantilla afecta por proyecto FOCUS

La plantilla media por tramos de edad en 2024, se distribuye de la siguiente manera en global, así como en España y Resto de países donde está presente Ingeteam:

Tramo edad	2024	2023	ESPAÑA 2024	ESPAÑA 2023	RESTO 2024	RESTO 2023
<b>&lt;30 años</b>	645,59 (19%) sin F. 734,8 (20%) con F.	1.091,17 (22,54%)	525,02 (18,7%) sin F. 559,6 (19%) con F.	659,45 (18,52%)	120,57 (20,3%) sin F. 175,2 (24,4%) con F.	431,72 (33,7%)
<b>30-50 años</b>	2.105,93 (61,9%) sin F. 2.267 (61,7%) con F.	3.107,19 (64,18%)	1.729,22 (61,6%) sin F. 1.824,2 (61,7%) con F.	2.366,83 (66,45%)	376,71 (63,4%) sin F. 443 (61,6%) con F.	740,36 (57,8%)
<b>&gt;50 años</b>	650,62 (19,1%) con F. 674,1 (18,3%) sin F.	643,19 (13,28%)	554,29 (19,7%) sin F. 573,6 (19,3%) con F.	535,34 (15,03%)	96,33 (16,3%) sin F. 100,5 (14%) con F.	107,85 (8,4%)
<b>Total</b>	3.402,1 sin FOCUS 3.675,9 con F.	4.841,5	2.808,53 sin F. 2.957,4 con F.	3.561,6	593,57 sin F. 718,5 con F.	1.279,9

La plantilla media por tramos de edad en 2024 del paquete “Resto”, desglosada sin tener en cuenta la plantilla afectada por el proyecto FOCUS y dando continuidad a aquellas 8 Filiales de Ingeteam con mayor aportación de plantilla en el año.

TRAMO EDAD	MEX 2024	MEX 2023	USA 2024	USA 2023	BRASIL 2024	BRASIL 2023	R. CHECA 2024	R. CHECA 2023
<b>&lt;30 años</b>	3,1 85,3%	122,35 49,5%	18,87 18,9%	24,27 24,86%	22,96 24,9%	55,14 28,18%	24,75 20,7%	24,69 20,49%
<b>30-50 años</b>	18,01 14,7%	122,19 49,44%	59,95 60,2%	49,44 50,65%	60,88 66,1%	134,64 68,81%	60,43 50,4%	64,47 53,5%
<b>&gt;50 años</b>	0	2,61 1,06%	20,77 20,9%	23,9 24,49%	8,3 9%	5,88 3,01%	34,68 28,9%	31,35 26,01%
<b>Total</b>	21,11 (*)	247,15	99,59 (*)	97,61	92,14 (*)	195,66	119,86 (*)	120,51

(\*) Sin datos de organizaciones traspasadas a RES.

TRAMO EDAD	INDIA 2024	INDIA 2023	CHILE 2024	CHILE 2023	UK 2024	UK 2023	ITALIA 2024	R. ITALIA 2023
<30 años	16,01 23,1%	25,01 35,27%	3 11%	77 41,25%	0	38,39 39,6%	7,72 13,7%	9,17 13,16%
30-50 años	51,5 74,2%	44,9 63,32%	21 77,5%	106,65 57,14%	2,61 77%	54,83 56,1%	72,75 57,8%	41,36 59,35%
>50 años	1,9 2,8%	1 1,41%	3,08 11,4%	3 1,61%	0,78 23%	4,55 4,6%	16,15 28,5%	19,16 27,49%
<b>Total</b>	<b>69,41 (*)</b>	<b>70,91</b>	<b>27,8 (*)</b>	<b>186,65</b>	<b>3,39 (*)</b>	<b>97,77</b>	<b>56,6 (*)</b>	<b>69,69</b>

(\*) Sin datos de organizaciones traspasadas a RES.

Ingeteam México, UK y Chile han perdido su dignificación en términos de contribución de plantilla en 2024 al haber sido donde mayor impacto ha tenido la venta y salida de personal de Ingeteam Service, y como consecuencia de ello, las dejamos al margen de este breve análisis.

Brasil, Chequia e India, son aquellas filiales con plantillas más jóvenes, atendiendo a un colectivo de <30 años en torno a una horquilla de 20-2, y principalmente Italia, 5%, frente a niveles en España y USA que para esta franja de edad se sitúan por debajo del 20%, si bien sin diferencias muy significativas en porcentaje, no así en Italia, que se sitúa con el porcentaje más bajo con un 13,7%.

Destacan India, seguida de España, Brasil y USA, donde Ingeteam tiene una mayoría de plantilla en la franja de edad de 30-50 años, situándose en torno a la horquilla de 60-75% aprox.; seguida de Italia y Chequia que manifiestan plantillas en esta franja más bajas entono al 50-57% aprox.

A subrayar las filiales de Italia y Chequia, con un volumen de plantilla >50 años del 28% y 29% respectivamente, seguida de España y USA con un 19% y 21%, aproximadamente.

La plantilla final en 2024, por tramos de edad en términos porcentuales y su tendencia con respecto a 2023, sería la siguiente:

TRAMO EDAD	2024	2023
< 30 años	20,4%	22,54%
30-50 años	50,1%	64,18%
> 50 años	29,5%	13,28%

Frente a los datos de 2023, en términos generales, se aprecia un “envejecimiento” materializado en un incremento notable en la plantilla media de mayor edad, con un incremento porcentual de +16 puntos con respecto a 2023, que se compensa con retrocesos en similar porcentaje en el colectivo intermedio de edad, con un -14 puntos porcentuales y en el colectivo de <30 años con un retroceso más ligero de -2 puntos porcentuales respecto al 2023. Estos cambios significativos en la distribución de población entre franjas de edad, se ha podido ver muy afectada por la salida significativa de plantilla más joven, colectivo intermedio >30 y <50, con la venta del Negocio Service.

#### Evolución plantilla media por países:

PLANTILLA MEDIA POR PAÍSES	2024		2023	
	3.402,14 (*)	100%	4.841,5	100%
<b>ESPAÑA</b>	2.808,53 sin FOCUS 2.957,43 con FOCUS	82,55% sin FOCUS 80,45% con FOCUS	3.561,62	73,6%
<b>INTERNACIONAL</b>	593,61 Sin FOCUS 718,5 Con FOCUS	17,45% Sin FOCUS 19,55% Con FOCUS	1.279,9	26,4%

#### (\*) Desglose internacional Sin FOCUS

<b>México</b>	21,1 sin Focus 60,2 con Focus	0,62% 1,6%	247,15	5,1%
<b>USA</b>	99,59 sin Focus 102,9 con Focus	2,93% 2,78%	97,61	2,02%
<b>Brasil</b>	92,14 sin Focus 107,53 con Focus	2,7% 2,9%	195,66	4,04%
<b>Rep. Checa</b>	119,87 (no afectada por Focus)	3,52% 3,2%	120,51	2,49%
<b>India</b>	69,41 (no afectada por Focus)	2,04% 1,9%	70,91	1,46%
<b>Chile</b>	27,08 sin Focus 57,36 con Focus	0,8% 1,6%	186,65	3,85%
<b>Rumania</b>	- 4,99 con Focus	-0,01%	33	0,68%
<b>UK</b>	3,39 sin Focus 20,6 con Focus	0,10% 0,6%	97,77	2,02%
<b>Francia</b>	27,33 sin Focus 31,83 con Focus	0,8% 0,8%	44,37	0,92%
<b>Italia</b>	56,6 sin Focus 59,34 con Focus	1,66% 1,6%	69,69	1,44%

	2024		2023	
<b>Sudáfrica (*)</b>	21,1 sin Focus 60,2 con Focus	-	2,39	0,05%
<b>Australia</b>	33,66 sin Focus 36,79 con Focus	0,99% 1%	40,06	0,83%
<b>Filipinas (*)</b>	-	-	1,01	0,02%
<b>Bulgaria (*)</b>	-	-	3,75	0,08%
<b>Marruecos (*)</b>	-	-	12,88	0,27%
<b>Panamá</b>	- 2,95 con Focus	- 0,08%	17,99	0,37%
<b>Uruguay</b>	- 0,73 con Focus	- 0,002%	4,83	0,1%
<b>Polonia</b>	5,75 sin Focus 7,18 con Focus	0,17% 0,2%	6,18	0,13%
<b>Alemania</b>	1,6 (no afectada por Focus)	0,05% 0,04%	2,62	0,05%
<b>Vietnam</b>	25 (no afectada por Focus)	0,73% 0,68%	16,98	0,35%
<b>China</b>	11,12 (no afectada por Focus)	0,33% 0,3%	7,92	0,16%

(\*) sociedades liquidadas/ sin dato

La plantilla media por categorías y sexo 2024 y su evolución frente al año anterior es la siguiente:

	2023	2022
<b>Técnicos/as operarios/as</b>	1.236,57 (36,38%) Sin FOCUS 1.427,5 (38,8%) Con FOCUS	2.300,11 (47,51%)
<b>Técnicos/as ingenieros/as</b>	1.258,32 (36,96%) Sin FOCUS 1.288,5 (35%) Con FOCUS	1.228,7 (25,38%)
<b>Administrativos/as</b>	320,03 (9,44%) sin FOCUS 339 (9,2%) Con FOCUS	503,79 (10,41%)
<b>Mandos intermedios</b>	370,05 (10,85%) Sin FOCUS 402,5 (10,9%) Con FOCUS	520,7 (10,75%)
<b>Dirección</b>	217,17 (6,38%) Sin FOCUS 218,5 (5,9%) Con FOCUS	288,25 (5,95%)
<b>TOTAL</b>	3.402,14 (100%) Sin FOCUS 3.675,9 (100%) Con FOCUS	4.841,5 (100%)

Con respecto al pasado año 2023, en 2024 la distribución por categorías en términos porcentuales totales cambia significativamente, según se puede apreciar en el cuadro anterior. La causa principal se encuentra en una reducción de perfiles “Operarios/as”, con una reducción de impacto de 11 puntos como consecuencia de la salida de Ingeteam Service, donde se ubicaba una partida importante de personal asociado a este grupo profesional, además de procesos de reestructuración en las plantas productivas de Brasil y USA que han reducido este tipo de perfiles.

Por otro lado, y debido a la nueva composición tras la salida de Ingeteam Service, sube en términos porcentuales de forma importante el colectivo de Ingenieros/as, con una subida de más de 11 puntos respecto a 2023.

## POLÍTICA DE GESTIÓN DE PERSONAS

Con esta política aspiramos a: “Definir, implantar y desarrollar un modelo de gestión de personas en Ingeteam que permita atraer, desarrollar y promover el talento necesario de acuerdo con el 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 con los Valores de Ingeteam.
- Fidelizar a aquellas personas profesionales que aporten valor, y principalmente en aquellas áreas estratégicas, potenciando su talento y contribución al desarrollo organizacional y del negocio, aprovechando las posibilidades que ofrece Ingeteam.
- Capacitar, de forma continua, a nuestra plantilla en aquellas competencias técnicas, humanas y de negocio requeridas para el desarrollo de una organización y negocio fuerte y competitivo.
- Apuntalar y extender la “Cultura Ingeteam”, con orgullo de sus Valores comunes, desarrollando comportamientos y actitudes acordes a un estilo propio como denominador común, reconociendo al mismo tiempo las distintas realidades y particularidades que conforman Ingeteam.

- Contar con una organización ágil y eficiente, con personas y equipos claramente orientados al logro, y preparados para la gestión del cambio.
- Comunicar, a las personas que integran nuestra organización, con la necesaria transparencia y oportunidad, las informaciones que contribuyan a dar sentido a su participación en la misma, a conocerla mejor, a mejorar su sentido de pertenencia, así como a dotarles de los datos necesarios para el mejor desarrollo de su responsabilidad.
- Reconocer y retribuir a las personas, de acuerdo con las posibilidades de la organización en cada momento, y en función de sus competencias, esfuerzo y resultados, de forma coherente con los distintos entornos externo e interno.
- Mantener una interlocución fluida y satisfactoria con la RLT en nuestros Centros de Trabajo, así como con el entorno sindical general, que redunde en un marco de paz social sostenida basada en relaciones laborales avanzadas y acordes a las necesidades de la organización y de sus integrantes.
- Diseñar y mantener procesos y herramientas de gestión actualizados y eficientes, implantando buenas prácticas en el conjunto de la organización.
- Actuar con integridad, respeto y honestidad en cumplimiento de la legislación vigente, de los Valores, Código de Conducta y normativa interna aplicable en Ingeteam.

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

- Atracción, selección e integración del talento
- Comunicación interna
- Identificación, desarrollo y promoción del potencial
- Arquitectura y organización de los RRHHDesarrollo organizacional (cultura)
- Igualdad, diversidad e inclusión
- Desarrollo profesional general (formación)
- Compensación y beneficios
- Relaciones laborales
- Evaluación del desempeño
- Compromiso y orgullo de pertenencia
- Conciliación familiar

**102-9 CADENA DE SUMINISTRO**

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

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

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

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

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

**102-10 CAMBIOS SIGNIFICATIVOS EN LA ORGANIZACIÓN Y SU CADENA DE SUMINISTRO**

Este año ha habido un cambio significativo en la organización. El 1 de marzo del 2024 se culminó el cierre definitivo de la operación de compra de Ingeteam O&M Services por parte del grupo británico RES. De esta forma, las personas que hasta ahora trabajaban en Ingeteam O&M Services, tanto en España como en sus filiales, pasaron a formar parte del equipo de RES. Al mismo tiempo, RES e Ingeteam han establecido un acuerdo de colaboración estratégica, por el cual Ingeteam se erigirá en uno de los proveedores preferentes de RES en los ámbitos

de fotovoltaica, almacenamiento de energía, eólica, hidrógeno verde y redes, al tiempo que RES se convierte en el proveedor preferente de servicios de O&M de Ingeteam para estos mismos sectores.

Por otro lado, se ha estado trabajando en el nuevo Plan Estratégico 2025-27 que continúa con la reordenación de las unidades de negocio realizada en el anterior plan 2022-24. La actividad de cada una de ellas continúa siendo la misma, aunque la manera de dirigirse al mercado va a tener un enfoque eminentemente sectorial.

La oferta de productos y sistemas de Ingeteam cubre la creciente electrificación de la sociedad a través de sus soluciones tecnológicas que permiten la generación, transmisión, almacenamiento y consumo de energía de una forma más eficiente y sostenible.

La compañía apuesta por un proyecto internacional, sostenible económicamente para mantener el nivel de inversión en instalaciones y en I+D, y la creación de empleos de calidad, impactando social y económicamente en las geografías en las que actúa, sin olvidar sus raíces.

### **102-11 PRINCIPIO O ENFOQUE DE PRECAUCIÓN**

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

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

### **102-12 INICIATIVAS EXTERNAS**

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

Por séptimo año consecutivo, hemos realizado el Informe sobre el Estado de la Información no Financiera, el cual forma parte del Informe de gestión consolidado del ejercicio 2024 de Ingeteam S.A. y se ha elaborado para dar cumplimiento a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de So-

ciudades 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 de este Informe 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).

Este documento incluye la información necesaria para comprender la evolución, los resultados, la situación de la empresa y sus sociedades, y el impacto de nuestra actividad respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal. Junto con el presente informe de sostenibilidad, está accesible para todos los usuarios en la página Web de la Empresa.

### **102-13 AFILIACIÓN A ASOCIACIONES**

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

- TECNALIA
- Clúster de la energía
- Foro Marítimo Vasco
- Innobasque (Agencia vasca de innovación)
- Clúster Marítimo Español
- Clúster de movilidad
- Club de exportadores e inversores
- Euskalit Estándares y formación de Calidad
- APD Asociación para el progreso de la dirección
- ASEMPEA Asociación Empresarial España-Asean
- ENERCLUB Club Español de la Energía
- Pacto Mundial-Red Española

Las unidades de negocio también participan en otras muchas asociaciones sectoriales tales como:

- CIGRE
- UCA USERS GROUP
- DNP USER GROUP
- AFBEL
- AENOR
- CLUSTER ENERGIA
- GAIA
- FUTURED
- vPACallianc
- MAFEX.
- EPOSS
- IDA International Desalination Association
- FLUIDEX Asociación Española de Exportadores de Equipos, Soluciones y Tecnologías de Proceso en la Manipulación de Fluidos
- Hydraulic Institute
- GWI
- AWWA American Water Works Association
- Sulzer
- Voith
- OWA Ontario Waterpower Association
- National Hydropower Association
- Hydropower & Dams
- ACHILLES
- COGEN
- AEE Asociación Eólica Española

- Wind Europe Asociación europea
- GWEC Global Wind Energy Council
- Enercluster - Clúster Energía Renovable de Navarra
- Renewable Hydrogen Coalition
- UNEF Unión Española Fotovoltaica
- SEIA Solar Energies Industry Association
- Asociación Española del Hidrógeno
- AFSIA Africa Solar Industrys Association
- Clean Energy Council
- Italia Solare
- ANIE Rinnovabili Spanish Chamber of Commerce in Italy
- Smart Energy Council
- APVI Australian PV Institute
- AEDIVE Asociación española para el desarrollo e impulso del VE
- CHARIN
- CHADEMO
- OCA Open Charge Alliance
- ASOLMEX

## **ESTRATEGIA**

### **102-14 DECLARACIÓN DE ALTOS EJECUTIVOS RESPONSABLES DE LA TOMA DE DECISIONES**

La contribución a la descarbonización de la sociedad y a la transformación energética, hacia una sociedad cada vez más electrificada, son la base de nuestro Proyecto. La base tecnológica que soporta el Proyecto se concreta sobre los tres vectores tecnológicos fundamentales de la Empresa: máquina eléctrica rotativa, electrónica de potencia y automatización y control.

En el actual Plan Estratégico, Ingeteam alinea sus objetivos estratégicos con los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030 y se marca como ob-

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

El Consejo de Administración de Ingeteam, en el marco de su política de Responsabilidad Social Corporativa, ha seleccionado 10 Objetivos de Desarrollo Sostenible entre los 17 de la Agenda 2030 de la ONU. Estos ODS son los que mejor se alinean con la estrategia establecida en la Misión y Visión de Ingeteam.

**Dichos ODS son los siguientes:**

- **ODS 3. Salud y Bienestar.** Para cualquier propósito que se tenga a nivel individual o colectivo, es necesario garantizar una vida sana y promover el bienestar universal. En Ingeteam se llevan a cabo diversas acciones de nutrición, promoción de la 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 y todas 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 6. Agua limpia y saneamiento.** El agua es uno de los recursos más preciados del planeta. Según la ONU, su escasez afecta ya a más del 40% de la población mundial. Una estadística que hace saltar las alarmas e impulsa la búsqueda de soluciones. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos y todas es vital hoy en día. En Ingeteam trabajamos en proyectos dirigidos a la mejora de la gestión y eficiencia de los recursos hídricos. De esta manera, nuestra tecnología contribuye a solucionar problemas de regadío debido a sequías y de abastecimiento de agua dulce, entre otros.
- **ODS 7. Energía asequible y no contaminante.** La implantación y crecimiento de las energías renovables para lograr un mundo más sostenible es vital para lograr este objetivo, y es aquí donde la empresa es tractora en el desarrollo de productos que favorecen la descarbonización y electrificación de la sociedad. Igualmente dirigimos nuestros esfuerzos a mejorar la eficiencia energética en procesos que requieren un gran intercambio de energía.
- **ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.** Para conseguir el desarrollo económico sostenible, las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad. En Ingeteam trabajamos en la creación de empleos de calidad que contribuyan al impulso del desarrollo económico, del emprendimiento y de la innovación tecnológica.
- **ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.** Las ciudades son hervideros de ideas, comercio, cultura, ciencia, productividad, desarrollo social y mucho más. Además, las ciudades crecen, y la población mundial también. En Ingeteam 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 medioambiente. Los edificios en los que se encuentran las Unidades Productivas de Ingeteam son objeto de diversos planes para la reducción de la huella de carbono y el reciclaje de residuos.
- **ODS 13. Acción por el clima.** El cambio climático afecta a todos los países en todos los continentes, produciendo un impacto negativo en su economía, la vida de las personas y las comunidades, y las emisiones de gases de efecto invernadero están en los niveles más altos de la historia. En Ingeteam somos particularmente cuidadosos en evitar contaminar en el proceso de fabricación de nuestros productos, y, además, en su vida útil contribuyen a evitar la emisión de alrededor de 14 millones de toneladas de CO2 a la atmósfera.
- **ODS 14. Vida submarina.** Somos consciente de que el agua es uno de los recursos más preciados de nuestro planeta, por eso aplicamos nuestra experiencia y conocimiento en crear máquinas amigables con el medioambiente, satisfaciendo a la vez las necesidades de nuestros clientes, con la fiabilidad de un fabricante con más de 85 años de historia.

## 102-15 PRINCIPALES IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

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

### • Wind Energy

Las instalaciones eólicas en 2024 han continuado con su crecimiento positivo; instalándose alrededor de 122 GW globalmente, un 4,4% más que en 2023, según el informe de mercado de Wood-Mackenzie, para un total de potencia eólica acumulada de 1,162 TW, tanto de eólica terrestre como marina. Habiendo superado en 2023 el histórico hito de 1 TW de potencia eólica equivalente instalado en el planeta, el objetivo ahora está puesto en alcanzar el siguiente TW para 2030, lo que requerirá que las instalaciones eólicas anuales se tripliquen y cumplir así con los objetivos de descarbonización y transición energética, algo que actualmente y siguiendo con las previsiones del mercado, no parece que vaya a suceder.

### • Solar PV

El crecimiento mundial de la electricidad generada a partir de la energía solar continúa con gran dinamismo. En los mercados consolidados se registra un enorme desarrollo fotovoltaico, y los nuevos y emergentes intensifican este boom. En 2024 se superó la barrera de los 2 TW de potencia fotovoltaica instalada en el mundo. En los últimos dos años se ha construido más capacidad de generación de electricidad solar que en los anteriores 68 años juntos.

### • Hydro Energy

El mercado de la generación hidroeléctrica ha superado los 1.420 GW en 2024, y continúa siendo la energía renovable con mayor capacidad de generación en el mundo. El ranking de países lo encabeza China con más de 415 GW instalados, a la que siguen Brasil, EE.UU., Canadá y Rusia.

La mayor parte de la inversión ha sido para modernización de centrales hidroeléctricas convencionales y nueva construcción o adecuación de las plantas de bombeo reversibles existentes.

En lo que respecta a las inversiones en centrales hidroeléctricas convencionales, se mantiene una alta actividad en proyectos de generadores intercambiables, así como en su rehabilitación, sobre todo en Europa y Norteamérica.

### • Transmission & Distribution

Las perspectivas del sector para los próximos años están asociadas a los planes de inversiones en energías renovables y a los de renovación y extensión de la red eléctrica existente, que permita tanto la integración segura de la nueva generación, como dar respuesta a las necesidades que la transformación energética necesita, como el despliegue de vehículo eléctrico o el desarrollo de la inteligencia artificial y los data center, que requerirán de grandes consumos de energía.

Según el informe New Energy Outlook de Bloomberg NEF (BNEF) de mayo de 2024, alcanzar los objetivos de cero emisiones en 2050, supondría duplicar el tamaño de la red eléctrica mundial, lo que equivale a 80 millones de kilómetros en nuevas líneas y una inversión estimada de 21,4 billones de dólares, de los que un 24% corresponderían con equipos y sistemas de digitalización de la red. Si bien estos objetivos se antojan difíciles de alcanzar, las energías renovables podrían superar el 50% de la generación de electricidad en 2030, lo que obligará a invertir en no solo en nuevas infraestructuras sino en modernizar el sistema existente, que permita aprovechar todo el potencial que las energías renovables ofrecen y afrontar los nuevos desafíos de una sociedad cada vez más descarbonizada y sostenible.

### • EV Chargers

La Asociación Europea de Fabricantes de Automóviles (ACEA, por sus siglas en inglés) han avisado de que es necesario modernizar la red eléctrica, ampliar la infraestructura pública de recarga, reducir el coste de los vehículos cero emisiones y garantizar un suministro estable de baterías para garantizar el objetivo de que la totalidad de los coches y vehículos comerciales ligeros nuevos en Europa sean de emisiones cero en 2035. Además, solicita que se prioricen las inversiones en infraestructuras públicas de recarga rápida, especialmente a lo largo de las autopistas, las principales rutas de viaje y en las zonas urbanas. También, recomienda ampliar la instalación de puntos de recarga en las zonas rurales y en las regiones menos desarrolladas con el objetivo de reducir la brecha de infraestructuras y a garantizar el acceso universal a la recarga de vehículos eléctricos.

En 2024, la movilidad eléctrica en España vivió una desaceleración debido a diversos factores. Aunque las ventas de vehículos eléctricos siguieron en aumento, el crecimiento fue más lento de lo esperado. Esta ralentización estuvo principal-

mente vinculada a la incertidumbre en torno a las políticas públicas de apoyo al sector, como el Plan Moves.

- **BESS**

Durante 2024, el sistema de almacenamiento de energía en baterías (BESS) ha gozado de un incremento interanual del 55%, lo que supone 69 GW / 169 GWh de capacidad, de los que el 98% se han instalado a partir de baterías de iones de litio.

Las nuevas instalaciones de BESS en 2024 representaron por sí solas más del 45% de la capacidad mundial acumulada total, lo que eleva la cifra acumulada de BESS a 160 GW / 363 GWh.

- **Water**

La crisis mundial del agua a la que nos enfrentamos es también una crisis medioambiental propiciada, además de por la mala gestión del ciclo del agua, por el cambio climático. Según ONU-Agua, una quinta parte de las cuencas fluviales del mundo están experimentando cambios rápidos en el área cubierta por las aguas superficiales, lo que se traduce en un aumento de las inundaciones, pero también en el secado de los cuerpos de agua.

Entre dos mil y tres mil millones de personas sufren escasez de agua en el mundo. Se requiere, por tanto, de un aumento en las inversiones destinadas a la planificación hidrológica y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para garantizar la disponibilidad y el acceso equitativo al agua en el presente y para las generaciones futuras.

Todo ello hace que este negocio sea cada vez más un vector de desarrollo, tanto para el suministro de agua de boca, como industrial.

- **Railway & Mobility**

Debido a factores como el crecimiento demográfico la urbanización, los avances tecnológicos y una mayor atención al transporte sostenible, el mercado mundial de material rodante está experimentando un crecimiento sustancial, que se espera sostenido hasta 2030. Las estimaciones apuntan a una tasa de crecimiento anual compuesto (CAGR) del 4% al 6% hasta 2030. Se espera que los mercados más maduros de Europa y Asia-Pacífico crecerán y contribuirán en un alto porcentaje al crecimiento global.

En lo referido al transporte convencional de pasajeros, se prevé que la demanda crezca a una Tasa Anual del 4,5%, mientras que el crecimiento de la demanda de vehículos para el mercado del transporte de mercancías se estima aún superior. Las políticas de descarbonización que promueven los vehículos eléctricos y otras fuentes primarias menos contaminantes, especialmente en los países más desarrollados, favorecen sustancialmente el incremento de la demanda.

Los servicios ferroviarios de alta velocidad (AV) presentan un gran potencial en la UE y se prevé un crecimiento sostenido de la demanda de este tipo de material rodante en este segmento hasta 2030.

- **Marine**

En 2024 ha sido un sector clave en la economía mundial. La transición hacia la sostenibilidad se ha convertido en una prioridad y una tendencia clave, impulsando la electrificación del sector marítimo y portuario mediante el desarrollo de sistemas de propulsión eléctrica para buques que reduzcan las emisiones y mejoren la eficiencia.

China, Japón y Corea del Sur lideran la producción mundial. Europa se especializa en la construcción de barcos de lujo, yates, ferris y buques de investigación, manteniéndose competitiva en nichos específicos del sector naval.

En el contexto de objetivos internacionales de descarbonización, el mercado de Onshore Power Supply (OPS) está experimentando un fuerte crecimiento debido al aumento de demanda de soluciones sostenibles y al endurecimiento de las regulaciones ambientales. La necesidad de reemplazar los generadores diésel en los buques atracados ha llevado a que más puertos inviertan en tecnologías limpias como el OPS, que permite a los barcos conectarse a la red eléctrica del puerto y apagar sus generadores convencionales, reduciendo significativamente las emisiones de carbono. Las iniciativas de sostenibilidad y descarbonización están marcando el camino del sector, con los puertos verdes y la modernización de la infraestructura portuaria como prioridades estratégicas.

- **Metals & Mining**

En 2024, la industria siderúrgica ha enfrentado un entorno desafiante, marcado por las incertidumbres macroeconómicas y los persistentes retos energéticos. Este contexto ha influido en la producción y la demanda global de acero, con un impacto significativo en los principales mercados. Según datos preliminares, se

espera que 2025 sea un año de transición para el sector, con un inicio moderado y perspectivas de mejora a partir del segundo trimestre, impulsadas por una recuperación gradual en sectores clave como la construcción y la automoción.

En España, la industria siderúrgica continúa viéndose afectada por los elevados sobrecostos energéticos, lo que limita la competitividad de las fábricas nacionales frente a otros países. A nivel global, el desempeño de grandes productores como China, India y Estados Unidos seguirá marcando las tendencias del mercado.

### • **Green H2 Systems**

El hidrógeno verde sigue siendo un pilar clave en la transición energética para los sectores más difíciles de electrificar. Sin embargo, en 2024 el sector ha experimentado una ligera desaceleración debido a múltiples retrasos en proyectos. Factores como la demora en la implementación de ayudas públicas, la incertidumbre en las decisiones de inversión y la dificultad para asegurar consumidores de hidrógeno renovable han ralentizado el ritmo de desarrollo. Además, los costes de producción, aunque en descenso, han resultado ser más altos de lo esperado, afectando la viabilidad económica de algunos proyectos.

Esta situación ha tenido un impacto en la estabilidad financiera de varias empresas del sector, especialmente aquellas cuya actividad depende fuertemente del hidrógeno verde y no están diversificadas en otros sectores. No obstante, pese a estos desafíos, la apuesta por el hidrógeno verde sigue siendo firme en muchas regiones y sectores industriales. Empresas del sector Oil & Gas y químico (producción de amoníaco, fertilizantes y otros químicos) han asumido un papel protagonista en los proyectos que alcanzan la decisión final de inversión (FID), asegurando su avance.

## ÉTICA E INTEGRIDAD

### 102-16 VALORES, PRINCIPIOS, ESTÁNDARES Y NORMAS DE CONDUCTA

En el momento de la elaboración de este informe, hemos estrenado un nuevo Plan Estratégico 2025-27 en el que hemos actualizado nuestra misión, visión y valores.

## MISIÓN

Favorecer una sociedad electrificada, más sostenible, mediante la innovación en tecnología de conversión de potencia y control.

## VISIÓN

Ser referente en los sectores y geografías donde actuemos, desarrollando un proyecto sostenible.

## VALORES

- **Respeto** a todas las personas con quienes interactuamos dentro y fuera de la empresa.
- **Integridad**, actuando con honestidad y transparencia.
- **Confianza**, en uno/a mismo/a y en el equipo, siendo inconformistas, actuando con iniciativa, responsabilidad, rigor y sin miedo al error.
- **Coherencia** entre lo que pensamos, decimos y hacemos, todos los días, todo el día: “We walk the talk, and talk the walk”.
- **Empatía**, siendo sensibles a las situaciones de cada persona, ofreciendo ayuda, con generosidad, humildad y mostrando gratitud.

## PROPUESTA DE VALOR

- **Diferenciación tecnológica**, aportando productos y soluciones con atributos diferenciales en el mercado.
- **Cercanía**, mostrando accesibilidad, escucha activa y empatía en todas nuestras relaciones.
- **Dinamismo y flexibilidad**, siendo ágiles y rigurosos en las respuestas y planteamientos.
- **Orientación a cliente**: sus necesidades, retos y problemas son nuestra prioridad.

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

Los servicios y productos suministrados por los Proveedores de Ingeteam son parte esencial de la cadena de valor que se proporciona a sus clientes, por tanto

se les exige que estén comprometidos igualmente con el cumplimiento estricto de la legislación, con los mismos valores éticos de defensa de los derechos humanos y de integridad, de protección de la propiedad intelectual e industrial, de la seguridad, salud y el medioambiente, así como el no uso de los minerales provenientes de zona de conflicto.

Además, Ingeteam está adherido al cumplimiento de los 10 Principios del Pacto Mundial que derivan de declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción, y que gozan de consenso universal.

### **102-17 MECANISMOS DE ASESORAMIENTO Y PREOCUPACIONES ÉTICAS**

Ingeteam dispone de un Código de Conducta, aprobado en el año 2012 y actualizado en los años 2019 y 2023. Aquí se establecen las pautas de conducta de los profesionales que componen el Consejo de Administración, los Comités de Dirección y las plantillas de las empresas de Ingeteam y refuerza la cultura ética de la organización sobre las siguientes cuestiones:

- Los valores y principios en las relaciones de negocio de Ingeteam.
- Los comportamientos no tolerados, inapropiados y que incluso pueden ser delictivos en las relaciones de negocio.
- Recordar la obligación de comunicar los comportamientos contrarios al Código de Conducta, incumplimiento de la normativa o cualquier comportamiento no ético mediante el Canal de Denuncias.

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

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

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

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

### **Comité de Cumplimiento y Conducta**

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

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

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

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

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

## GOBERNANZA

### 102-18 ESTRUCTURA DE GOBERNANZA

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



### 102-19 DELEGACIÓN DE AUTORIDAD

El modelo de delegación de autoridad es aplicable a todas las filiales de la Empresa.

### 102-20 RESPONSABILIDAD EJECUTIVA DE TEMAS ECONÓMICOS, AMBIENTALES Y SOCIALES

En Ingeteam hemos sabido enlazar siempre la experiencia acumulada desde nuestros inicios con una renovación constante de las ideas. Los sectores de negocio en los que trabajamos nos obligan a una permanente búsqueda de soluciones en tecnología, innovación y buenas prácticas de gestión.

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

### JUNTA GENERAL DE ACCIONISTAS

Supone el máximo instrumento decisorio por parte de las personas físicas y jurídicas accionistas. Se reúne una vez al año con carácter ordinario para aprobar las

cuentas del ejercicio anterior, con la posibilidad de convocar nuevas asambleas de accionistas de naturaleza extraordinaria. La junta general ordinaria este año se ha celebrado en el mes de junio.

### CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

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

### DIRECCIÓN CORPORATIVA

El Plan Estratégico 2025-27 ha dado lugar a ciertos cambios en el gobierno corporativo. El máximo nivel ejecutivo de la organización es el **Consejero Delegado** (CEO), quien, reportando al Órgano de Administración, es el primer ejecutivo de Ingeteam. En su staff existen dos funciones corporativas, la Dirección de Desarrollo Corporativo y Relaciones Institucionales y la Dirección de Desarrollo Internacional.

El nuevo equipo ejecutivo se estructura de la siguiente manera a fecha de elaboración de este informe:

**Equipo Ejecutivo** formado por CEO, CBO, COO, CTIO, CCSO, CFO.

**Dirección Corporativa** (DC) formada por el EE, la Dirección de Desarrollo Corporativo, la Dirección de Desarrollo Internacional, las Direcciones de Sector, las Direcciones de Área Operativa, las Direcciones de Área Tecnológica y las Direcciones de Área Funcional.

### DIRECCIÓN GENERAL DE NEGOCIOS

Organizamos los negocios de Ingeteam bajo una Dirección General de Negocios (CBO), con responsabilidad global, permitiendo una mejor coordinación, capitalización de sinergias, mayor armonía y agilidad en la toma de decisiones globales.

La Unidad de Negocio (UN) es una pieza angular de los Negocios en Ingeteam. Las UUNN se agrupan en Sectores, con el objetivo de maximizar nuestra capacidad de oferta de productos y soluciones, aprovechando sinergias internas y externas de diferente índole (mercados/clientes o recursos/tecnología).

Sectores y UUNN definen el posicionamiento de Ingeteam en los ejes mercados, productos y tecnología. Definen qué, cómo, dónde y a quién vendemos. Establecen también las Estrategias de Negocio y Gestión.

- **Direcciones Sectoriales:** Las Direcciones Sectoriales (DS) marcan la estrategia de negocio de Ingeteam en cada sector. Los sectores son los destinos de toda la oferta de productos, sistemas y servicios.
- La Dirección Sectorial establecerá la composición del Comité de Dirección Sectorial. El objeto del Comité de Dirección Sectorial es definir, revisar y dar cumplimiento a la estrategia de Ingeteam para el Sector, así como asegurar el cumplimiento de los Objetivos anuales establecidos.
- **Direcciones de UNs:** La Dirección de UN reporta jerárquicamente a la Dirección Sectorial en la que se enmarca.

### **DIRECCIÓN GENERAL DE OPERACIONES**

La nueva Dirección General de Operaciones (COO), tiene responsabilidad global, y ha sido creada con el objetivo de robustecer los procesos operativos en toda la organización. Está compuesta por las siguientes áreas operativas: la Dirección de la cadena de suministro de Machines, la Dirección global de Infraestructuras, la Dirección de Operaciones de C&C, la Dirección de Supply Chain Converters & Controls y la Dirección Global de Operaciones en el Segmento Máquinas.

Asimismo, desde operaciones se asumirán dos nuevas responsabilidades: la de Dirección de Compras Generales, y la Dirección de Infraestructuras. También se crea una Dirección de Organización y Mejora Continua global, con responsabilidad en todo el ámbito de Operaciones.

### **DIRECCIÓN GENERAL DE TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN**

Con responsabilidad global impulsamos la compartición de conocimiento, métodos y herramientas de diseño, la convergencia (como vía a la eficiencia) y el desarrollo de tecnología de medio-largo plazo, (>3 años) que se plasmarán en un Plan Tecnológico. Éste incluirá proyectos de exploración tecnológica concretos, que busquen tener impacto en el mercado, tanto en los Sectores/UUNN actuales, como en nuevos sectores.

El nuevo plan contempla tres áreas tecnológicas: la AT AT Convertidor & Control – C&C, AT Máquina Eléctrica Rotativa – MER, AT Ingeteam Research Institute – IRI, que son las impulsoras de fortalecer los ecosistemas de colaboración en Ingeteam.

### **DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS CORPORATIVOS & ORGANIZACIÓN**

La Dirección General de Servicios Corporativos & Organización (CCSO), tiene responsabilidad global sobre: Comunicación y Marketing, People, IT&Digitalización, Calidad y Medio Ambiente. y Health&Safety. También, sobre aspectos organizativos y de aproximación al resto de AAFF y otros ámbitos de gestión en las AAFF de Legal y Administración y Finanzas. Su objetivo es maximizar la aportación de valor de las áreas funcionales e impulsar su desarrollo armónico.

Contamos con una **Dirección General de Finanzas y Legal** (CFO), al frente de la administración, contabilidad, finanzas y fiscalidad, así como de los servicios jurídicos.

### **COMITÉ DE CUMPLIMIENTO Y CONDUCTA**

Es el órgano que vela por los valores y la cultura ética en la organización, y por el desarrollo de un sistema de gestión de cumplimiento y de prevención de hechos delictivos. El Consejo de Administración le dotó de poderes autónomos de iniciativa y control dentro de Ingeteam, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de la normativa vigente, especialmente en el ámbito penal, así como del Código de Conducta por parte de todo el personal de la empresa, que engloba la actuación de las sociedades, Unidades de Negocio (UN) y Unidades Productivas (UP) de la compañía, sus administradores, directivos y empleados. 87

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 vigente. La investigación de estas irregularidades se realiza a través de la instrucción de un procedimiento imparcial adecuado a cada caso.

### **COMITÉ DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN**

El Comité de Seguridad de la información tiene como finalidad tratar los temas concernientes a la seguridad de la información de Ingeteam, velar por la seguridad de los servicios y activos de información, asegurando y facilitando la correcta coordinación e integración de todas las actuaciones en esta materia.

Entre otras tareas, el comité de Seguridad se encarga de revisar la Política de Seguridad de la Información de Ingeteam, velar por el cumplimiento y la difusión de dicha Política, impulsando actividades de concienciación y formación en materia de seguridad de la información dirigidas al personal de la organización. Además, aprueba y distribuye las políticas y resto de normativa que componen el sistema de gestión de la información o SGSI, promueve inversiones racionales y proporcionadas que velen por la disponibilidad de recursos y recaba informes regulares del estado de seguridad de la información de la organización y de los posibles incidentes referentes.

Está compuesto por: Presidente/a, Secretario/a/Vocal, Responsable de Cumplimiento, Responsable de IT y sistemas y Responsable como enlace con Ingeniería y Tecnología. Se reúne de manera periódica y planificada para abordar los aspectos relacionados con la seguridad de la información y cumplir con las funciones de este órgano de coordinación.

### COMITÉ DE ESG

El comité ESG o ASG en español (Environmental, Social and Governance / Ambiental, Social y Gobernanza) es la organización dentro de Ingeteam que vela por supervisar, implementar y dar seguimiento a la estrategia de sostenibilidad de la compañía. Está relacionada con:

E/A (Environmental/Ambiental): temas ambientales como cambio climático, uso de recursos, emisiones de carbono, gestión de residuos, eficiencia energética.

S/S (Social/Social): aspectos sociales como derechos humanos, condiciones laborales, diversidad e inclusión, impacto en comunidades, relaciones con empleados y clientes.

G/G (Governance/Gobernanza): gobernanza corporativa, ética empresarial, transparencia, cumplimiento normativo, políticas anticorrupción.

El propósito de este comité es asegurar que la empresa integre estos factores en su estrategia y operación diaria, reduciendo riesgos y generando valor sostenible a largo plazo. Se encarga de revisar las políticas de sostenibilidad de cada uno de estos aspectos, participar en la elaboración de reportes ESG para inversionistas o stakeholders, plataformas de mercado de rating de sostenibilidad, dar apoyo y asesoramiento interno a las diferentes organizaciones internas de Ingeteam que lo precisen en su área de actividad y en el entendimiento de toda la legislación de aplicación en este ámbito.

### UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA

El Consejo de Administración de Ingeteam S.A. ha aprobado la creación de una Unidad de Auditoría Interna, que reportará al propio Consejo y es independiente de la estructura ejecutiva.

La Unidad de Auditoría Interna colabora con las distintas áreas de la compañía para el ejercicio de sus funciones, entre las que destacan la Gestión de riesgos, el Cumplimiento normativo y la Eficiencia operativa, todo ello en colaboración con las distintas áreas de la compañía.

### 102-21 CONSULTA A GRUPOS DE INTERÉS SOBRE TEMAS ECONÓMICOS, AMBIENTALES Y SOCIALES

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

### 102-22 COMPOSICIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO Y SUS COMITÉS

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

El Consejo de Administración cuenta con 7 miembros y una representación de mujeres del 28,5%.

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

### 102-23 PRESIDENTE DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

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

## **102-24 NOMINACIÓN Y SELECCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO**

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

## **102-25 CONFLICTOS DE INTERÉS**

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

## **102-26 FUNCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO EN LA SELECCIÓN DE OBJETIVOS, VALORES Y ESTRATEGIA**

La función de este órgano es la aprobación de los Planes Anuales y Estratégicos propuestos por el CEO.

## **102-27 CONOCIMIENTOS COLECTIVOS DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO**

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

## **102-28 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO**

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

## **102-29 IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE IMPACTOS ECONÓMICOS AMBIENTALES Y SOCIALES**

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

## **102-30 EFICACIA DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN DE RIESGOS**

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

## **102-31 REVISIÓN DE TEMAS ECONÓMICOS, AMBIENTALES Y SOCIALES**

Esta revisión tiene una periodicidad mensual.

## **102-32 FUNCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO EN LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE SOSTENIBILIDAD**

El CEO es el responsable de la aprobación del informe de sostenibilidad.

## **102-33 COMUNICACIÓN DE PREOCUPACIONES CRÍTICAS**

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

## **102-34 NATURALEZA Y NÚMERO TOTAL DE PREOCUPACIONES CRÍTICAS**

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

## **102-35 POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN**

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

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

El sueldo de los directivos de la organización es fijado en cada caso por sus responsables jerárquicos, con el correspondiente asesoramiento del área de re-

cursos humanos más cercana a la responsabilidad, así como el de los directores funcionales relativos a la misma.

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

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

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

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

La política de retribución variable define para los distintos niveles directivos las características generales de los objetivos susceptibles de ser utilizados en la estructura y el cálculo de la retribución variable, establece distintas bandas porcentuales para los conceptos en los que se puede distribuir:

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

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

## **102-36 PROCESO PARA DETERMINAR LA REMUNERACIÓN**

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

## **102-37 INVOLUCRAMIENTO DE LOS GRUPOS DE INTERÉS EN LA REMUNERACIÓN**

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

## **102-38 RATIO DE COMPENSACIÓN TOTAL ANUAL**

No disponemos de esta información.

## **102-39 RATIO DE INCREMENTO PORCENTUAL DE LA COMPENSACIÓN TOTAL ANUAL**

No disponemos de esta información.

## **102-40 LISTA DE GRUPOS DE INTERÉS**

Los grupos de interés de Ingeteam son los siguientes:

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

## 102-41 ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los trabajadores de Ingeteam están cubiertos por los oportunos convenios colectivos sectoriales complementados por los acuerdos particulares de empresa, negociados con los representantes de los trabajadores en los distintos centros de trabajo.

## 102-42 IDENTIFICACIÓN Y SELECCIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS

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

## 102-43 ENFOQUE PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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

## 102-44 TEMAS Y PRECAUCIONES CLAVE MENCIONADAS

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

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

## PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES

### 102-45 ENTIDADES OPERATIVAS INCLUIDAS EN LOS ESTADOS FINANCIEROS CONSOLIDADOS

- Ingeteam Zamudio - Corp.
- Ingeteam Power Conversion
- Ingeteam Beasain
- BBC
- BBC 1
- BBC 2
- Global Incitatus
- Ingeteam Research Institute
- BBC 3
- BBC 4
- Ingeteam O&M Albacete
- Ingeteam O&M Investments
- Ingeteam IPT RDi
- Ingeteam Indar RDi
- Ingeteam Holding
- Ingeteam O&M Mexico
- Ingeteam Germany
- Ingeteam Czech Rep.
- Ingeteam Brazil
- Ingeteam Italy
- Ingeteam USA
- Ingeteam France
- Ingeteam O&M Poland
- Ingeteam O&M Chile

- Ingeteam South Africa
- Ingeteam India
- Ingeteam Australia
- Ingeteam O&M Panama
- Ingeteam O&M Romania
- Ingeteam Philippines
- Ingeteam O&M Uruguay
- Ingeteam O&M UK
- Ingeteam Bulgaria
- Ingeteam O&M Morocco
- Ingeteam Czech Rep-Elprom
- Ingeteam China
- Ingeteam O&M Vietnam
- Ingeteam Mexico
- Ingeteam O&M Brazil
- Ingeteam O&M Italy
- Ingeteam O&M USA
- Ingeteam O&M France
- Ingeteam Poland
- Ingeteam Chile
- Ingeteam O&M Australia
- Ingeteam UK

## **102-46 DEFINICIÓN DE LOS CONTENIDOS DE LOS INFORMES Y LAS COBERTURAS DEL TEMA**

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

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

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

## **Sostenibilidad**

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

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

## **Materialidad**

Ingeteam está presente en una gran variedad de entornos industriales, y los temas materiales que tratamos son igualmente variados. Los que presentamos en el informe son aquellos que consideramos más relevantes en el efecto que tienen en la sostenibilidad. Concretamente, se han seguido los criterios “GRI 102 - 46 Definición de los contenidos de los informes” y las coberturas del tema, y “GRI102 - 47 Lista de los temas materiales”.

## **Exhaustividad**

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

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

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

- El tiempo. La recopilación de la información la realizamos en el año en curso del informe.

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

#### **102-47 LISTA DE LOS TEMAS MATERIALES**

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

#### **102-48 REEXPRESIÓN DE LA INFORMACIÓN**

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

#### **102-49 CAMBIOS EN LA ELABORACIÓN DE INFORMES**

El informe continúa realizándose bajo criterios de elaboración en base al conjunto consolidado GRI STANDARS 2016.

#### **102-50 PERIODO OBJETO DEL INFORME**

El periodo objeto del informe se circunscribe al año al que se refiere el ejercicio económico (2024).

#### **102-51 FECHA DEL ÚLTIMO INFORME**

El último informe ha sido publicado en junio de 2024 y estaba referido al ejercicio económico del 2023.

#### **102-52 CICLO DE ELABORACIÓN DEL INFORME**

El ciclo de elaboración del informe es anual.

#### **102-53 PUNTO DE CONTACTO PARA PREGUNTAS SOBRE EL INFORME**

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

#### **102-54 DECLARACIÓN DE ELABORACIÓN DEL INFORME**

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

#### **102-55 ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI**

Dicho índice se encuentra al inicio del documento.

#### **102-56 VERIFICACIÓN EXTERNA**

El Informe de sostenibilidad no ha sido sometido a verificación externa. En cambio, muchos de los datos que en él se encuentran pertenecen al documento “Estado de información no financiera”. El mencionado estado de información no financiera forma parte del Informe de gestión consolidado del ejercicio 2024 de Ingeteam S.A. y se ha elaborado para dar cumplimiento a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.



# GRI 201 Economía

En 2024, la situación geopolítica ha estado marcada por una creciente tensión entre potencias globales y una fragmentación del orden internacional. La guerra en Ucrania continuó sin una resolución clara. En Oriente Medio, el conflicto entre Israel y Hamás se agravó, extendiéndose a otros actores regionales generando una inestabilidad prolongada en la zona.

La polarización política interna ha crecido en varios países democráticos, con procesos electorales y el avance de partidos nacionalistas y populistas. Estados Unidos entró en una fase de gran incertidumbre ante las elecciones presidenciales de noviembre, mientras en Europa aumentaban las tensiones sobre la gestión migratoria, el auge de la extrema derecha y el impacto económico de las sanciones a Rusia.

En el ámbito energético, la transición hacia fuentes renovables ha seguido avanzando, pero de forma desigual. La inestabilidad geopolítica encareció los precios del gas y del petróleo, especialmente por las interrupciones de suministro en el mar Rojo y las sanciones a países productores. Esta volatilidad impulsó a

muchos gobiernos a acelerar sus planes de descarbonización, a la vez que se reactivaron inversiones en energía nuclear y tecnologías de almacenamiento. Sin embargo, las tensiones globales también dificultaron la cooperación internacional en materia climática, retrasando acuerdos clave y exponiendo a los países más dependientes de combustibles fósiles a mayores riesgos económicos.

Hacer frente a los vaivenes cada vez más acentuados de la geopolítica mundial requiere de empresas flexibles que tengan muy claro hacia dónde quieren ir y cómo lo van a llevar a cabo. En Ingeteam podemos hacer un balance positivo acerca de la ejecución de nuestro Plan Estratégico 2022-24 y hemos cerrado el período con los objetivos de rentabilidad sobradamente cumplidos.

Estamos ahora en el inicio de un nuevo ciclo, recogido en el Plan Estratégico 2025-27, y esto nos da la oportunidad de consolidar todo aquello que nos conduce a un crecimiento sostenido, revisando, en paralelo, las estrategias que nos ayudarán en el proceso de mejora continua.

## DESEMPEÑO ECONÓMICO

### 201-1 VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO

En 2024 los datos sobre el valor económico son los siguientes:

- VE Generado: 949.973.898 €
- VE Distribuido: 876.863.413 €
- VE Retenido: 73.110.485 €

### 201-2 IMPLICACIONES FINANCIERAS Y OTROS RIESGOS Y OPORTUNIDADES DERIVADOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO



El cambio climático abre oportunidades estratégicas para las empresas que lideren la transformación sostenible. Entre ellas se incluyen el desarrollo de nuevas tecnologías limpias, la mejora en eficiencia energética, el acceso a financiación verde, y la diferenciación reputacional frente a la competencia. Además, los sectores relacionados con las energías renovables, la movilidad sostenible, la rehabilitación energética de edificios o la economía circular están en expansión, respaldados por marcos normativos como el Pacto Verde Europeo o la legislación climática de EE.UU. (IRA). La capacidad de anticiparse, medir y gestionar estos factores climáticos se convierte así en una ventaja competitiva clave a medio y largo plazo.

Con más de 80 GW de tecnología eólica instalada en todo el mundo y 33 GW de energía solar fotovoltaica, nos posicionamos como un referente. Además, nuestra experiencia en el sector hidroeléctrico, con más de 80 años de trayectoria y más de 11 GW de potencia total instalada, nos permite optimizar las infraestructuras existentes y desarrollar soluciones innovadoras como el bombeo reversible, que mejora la integración de energías renovables en la red.

Uno de los grandes desafíos de la transición energética es la gestión eficiente de la energía generada. Ingeteam ha desarrollado tecnologías de almacenamiento avanzadas, acumulando 3,3 GW / 9 GWh en proyectos de almacenamiento de energía en baterías (BESS). Estas soluciones, en los cinco continentes, permiten estabilizar la red eléctrica y mejorar la integración de energías renovables. También son de destacar las más de 10.000 subestaciones eléctricas que están automatizadas con nuestros equipos.

Por otra parte, el hidrógeno renovable es una de las soluciones más prometedoras para la descarbonización de sectores industriales y del transporte. Hemos suministrado rectificadores para electrólisis, suministrando más de 300 MW de tecnología para proyectos de hidrógeno verde en siete países. Entre nuestros logros recientes destaca nuestra participación en un gran proyecto en Australia, que permitirá producir hasta 2.500 toneladas de hidrógeno verde al año.

La electrificación de la movilidad es una de las claves para reducir las emisiones de CO<sub>2</sub>. En este sentido, contribuimos a esta transformación con tecnología para tracción ferroviaria, movilidad eléctrica y electrificación naval. Hemos suministrado más de 700 equipos para vehículos ferroviarios en operación, desarrollado soluciones para 960 buques en todo el mundo y entregado más de 32.700 puntos de recarga para vehículos eléctricos.

### 201-3 OBLIGACIONES DEL PLAN DE BENEFICIOS DEFINIDOS Y OTROS PLANES DE JUBILACIÓN



En Beasain contamos con un plan, concretamente con Geroa EPSV, derivado del convenio del Metal de Gipuzkoa. Adicionalmente se realizan aportaciones para aquellos empleados que se acogen al Plan de flexibilización Salarial en España a distintas entidades que cubren compromisos por pensiones gestionadas por Kutxabank (BIHARKO EPSV, etc.).

### 201-4 ASISTENCIA FINANCIERA RECIBIDA DEL GOBIERNO



En el ejercicio 2024 Ingeteam ha recibido la cantidad de 2.526.282 EUR en concepto de ayudas a programas de investigación promovidos por diferentes instituciones.

## PRESENCIA EN EL MERCADO

### 202-1 RATIO DEL SALARIO DE CATEGORÍA INICIAL ESTÁNDAR POR SEXO FRENTE AL SALARIO MÍNIMO LOCAL



Los salarios en 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 2024, al igual que en los pasados años, Ingeteam ha realizado un análisis comparable entre años para valorar la existencia de brecha salarial en sus centros y su evolución.

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

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

Adicionalmente, decir, que no se realiza un análisis 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 un análisis 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.

Cabe decir que estos análisis, al plantearse para una segmentación de grupos profesionales tan reducidos (5 grupos profesionales), propician unos resultados o conclusiones iniciales que pueden distar de aquellos estudios y resultados más

enfocados a la detección de la brecha salarial por razón de género siguiendo pautas de segmentación más amplia y coherente de acuerdo con aquellas normativas de aplicación y relacionadas con los Planes para la Igualdad.

Ingeteam salvaguarda la equidad salarial hombre - mujer en todos sus centros en España, la cual viene principalmente determinada por aquellas tablas salariales definidas en los Convenios Colectivos Provinciales y de centro de centro de trabajo de aplicación.

## 202-2 PROPORCIÓN DE ALTOS EJECUTIVOS CONTRATADOS DE LA COMUNIDAD LOCAL



Más del 93,4% 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..

## IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS

### 203-1 INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS APOYADOS

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

### 203-2 IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS SIGNIFICATIVOS



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

- La creación de puestos de trabajo y la contratación de personal local en nuestras implantaciones productivas.
- La aportación económica local en forma de impuestos sobre los resultados de la actividad. En este sentido en 2024 el pago de impuestos por parte de Ingeteam ha ascendido a 9.471.000 EUR.

## PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN

### 204-1 PROPORCIÓN DE GASTO EN PROVEEDORES LOCALES



Ingeteam considera un factor relevante el aprovisionamiento local, entendido como aquel gasto en subcontratación de servicios o compras de bienes o servicios a proveedores de carácter local (nacional en función de la ubicación de la organización reportadora).

Por este motivo, Ingeteam mantiene una red de proveedores locales para garantizar su relación comercial año a año. Así, el porcentaje del aprovisionamiento local en 2024 sigue similar al del año anterior, en el orden del 40%.

## ANTICORRUPCIÓN

### 205-1 OPERACIONES EVALUADAS PARA RIESGOS RELACIONADOS CON LA CORRUPCIÓN



No se han producido operaciones relacionadas con casos de corrupción. En cualquier caso, este tipo de casuística está identificado en nuestro Código de Conducta y las posibles situaciones vigiladas por el Comité de Compliance. Por otro lado, se han realizado revisiones de prevención y detección de corrupción en las filiales de UK, EE.UU., Francia, Australia, Italia y México.

### 205-2 COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN SOBRE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN



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

- **Medidas para prevenir la corrupción:**

1. En el Código de Conducta se establecen directrices claras sobre las prohibiciones de regalos, dádivas, invitaciones, viajes y otro tipo de contraprestaciones a clientes, proveedores y funcionarios públicos.

2. Ante cualquier situación de duda en la interpretación de estos aspectos se aplicará un criterio de prudencia declinando cualquier regalo o invitación. En cualquier caso, se podrá consultar al superior jerárquico o al Comité de Conducta.
3. Condiciones Generales de Compras y elaboración en curso del Código de Conducta de Proveedores, donde se obliga a los proveedores a actuar de forma ética y se incluyen cláusulas específicas.
4. Procedimientos de compras, evaluación y homologación de proveedores, auditorías a proveedores.
5. Directrices sobre patrocinios y donaciones.

- **Medidas para detectar la corrupción:**

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

- **Medidas para responder la corrupción:**

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

### 205-3 CASOS DE CORRUPCIÓN CONFIRMADOS Y MEDIDAS TOMADAS

En 2024 no se han producido casos de corrupción relacionados con las actividades de Ingeteam.

## COMPETENCIA DESLEAL

### 206-1 ACCIONES JURÍDICAS RELACIONADAS CON LA COMPETENCIA DESLEAL, LAS PRÁCTICAS MONOPÓLICAS Y CONTRA LA LIBRE COMPETENCIA



En 2024 no se han producido casos de acciones judiciales referidas a competencia desleal, ni a prácticas monopolísticas relacionadas con las actividades de Ingeteam.

# GRI 300 Medioambiente

Ingeteam reconoce que el cambio climático es un problema global que requiere una acción urgente y colectiva. Como proveedor de energía limpia y asequible, la dimensión de nuestra cartera y nuestro alcance mundial refuerzan nuestro papel central en la configuración del futuro panorama energético.

El Sistema de Gestión Integrado de Ingeteam proporciona un marco de procedimientos y herramientas globales para controlar, supervisar y mejorar los resultados en materia de Salud, Seguridad y Medioambiente de la empresa.

El responsable global de Gestión de Calidad y Salud, Seguridad y Medioambiente (QE&HS) es responsable del gobierno del Sistema integrado de Gestión, incluyendo todas las certificaciones, políticas y procedimientos medioambientales.

El Sistema de Gestión Medioambiental es el marco central que nos ayuda a alcanzar nuestros objetivos medioambientales y se basa en el principio de mejora continua. El compromiso con una gestión responsable del medio ambiente se vertebra a través de un sistema de gestión ambiental auditado externamente y certificado bajo la norma ISO 14001, basado en indicadores y objetivos ambientales para el seguimiento y mejora de los procesos.

Nuestro Sistema de Gestión Medioambiental identifica, evalúa y minimiza anualmente los aspectos ambientales. La evaluación de aspectos globales es una

composición de los aspectos locales que se identifican en cada una de nuestras plantas, centros de negocio y en los diferentes proyectos de la compañía.

## **Impacto actual y previsible de la empresa en el medioambiente**

A nivel global, los principales retos a los que nos enfrentamos son el cambio climático y la escasez de recursos. Si bien Ingeteam participa principalmente como suministrador de bienes de equipo en la generación de electricidad mediante fuentes renovables como la energía eólica, solar, hidrógeno renovable, hidroeléctrica, etc. nuestro impacto como industria sigue estando ligada a las emisiones de CO2 derivadas de nuestras operaciones, desde las tecnologías asociadas a nuestra producción y servicios, hasta la vida útil de nuestros equipos y el tratamiento de los mismos una vez que devienen en residuos.

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

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

Dado que nuestra actividad industrial y de servicios tiene impactos ambientales, la gestión ambiental de Ingeteam se basa en un principio de precaución y de prevención con enfoque en toda la cadena de valor del negocio. El sistema de gestión ambiental está orientado a prevenir la contaminación y reducir los impactos ambientales en toda la cadena de valor.

### Proceso de evaluación y certificación medioambiental

Ingeteam cuenta con un sistema de gestión medioambiental certificado según la norma ISO 14001:2015 que cubre dentro de su alcance las actividades de diseño, desarrollo, ingeniería, fabricación, servicio post venta y actividades de servicios especializados de operación y mantenimiento de los principales centros de producción y servicios situados en España, Estados Unidos, Australia, Reino Unido, México, Brasil, Chile, Francia e Italia.

En el ejercicio 2024 se ha incluido dentro del alcance las actividades de comercialización y de Servicios de Ingeteam en Australia. De esta manera las actividades bajo sistema de gestión ambiental cubren 17 de los 19 países en los que Ingeteam desarrolla su actividad en 2024.

Además de los certificados ISO 14001, la actividad de Ingeteam Indar Machines cuenta con un certificado ISO 50001:2018, dentro del sistema de gestión integrado de Seguridad, Salud y Medioambiente que certifica la gestión eficiente de la energía.

### Recursos dedicados a la prevención de riesgos medioambientales

El sistema de gestión medioambiental de Ingeteam proporciona a la organización un marco estable de gestión y de herramientas que permite planificar, supervisar, controlar y mejorar el rendimiento de la empresa en materia medioambiental.

El liderazgo del sistema de gestión ambiental está a cargo del área funcional corporativa de Q&E (Calidad y Medioambiente), englobada dentro de la dirección de Sistemas (HSQE e IT Digitalización). El área funcional cuenta con personal cualificado y experiencia para el desarrollo, implementación del sistema de gestión colaborando con el resto de especialistas de la compañía, aportando las diferentes visiones internas del negocio y sus operaciones. De este modo la empresa demuestra:

- Cumplimiento con los requisitos de las partes interesadas.
- Identificación de los aspectos ambientales y planificar e implementar controles para evitarlos o reducirlos.
- Comunicar eficazmente dentro de la organización.
- Implicar a proveedores y cadena de suministro.
- Incluir la variable ambiental en todas las actividades de la compañía.
- Marcarse objetivos ambiciosos de mejora.

### GRI 301-1 MATERIALES UTILIZADOS POR PESO O VOLUMEN



		2024	2023	2022
301-1.a	Papel consumido (kg)	17.070	22.855	38.938
301-1.b	Cartón consumido (kg)	107.016	185.187	130.857
301-1.c	Madera consumida (kg)	1.068.682	1.127.230	749.750
301-1.d	Productos químicos consumidos (kg)	274.388	312.394	433.535
301-1.e	Metal consumido (kg)	14.429.475	23.767.927	15.677.570
301-1.f	Plástico consumido (kg)	487.347	218.343	46.256
301-1.g	Cable consumido (kg)	128.917	405.728	502.673
301-1.h	Equipos E/E y de TIC consumidos (kg)	671.500	634.010	633.796

Las estrategias de mejora ambiental analizadas han considerado la mayor dificultad de intervención sobre los componentes eléctricos y electrónicos y se han centrado en aspectos significativos como la cantidad de material de piezas utilizadas y el consumo de energía durante la fase de uso.

Actualmente se está estudiando la reducción en el consumo de metal mediante la optimización de formas y materiales y los cambios introducidos en piezas metálicas.

### GRI 301-3 PRODUCTOS REUTILIZADOS Y MATERIALES DE ENVASADO

En cuanto al ciclo de vida se centran en disminuir el consumo energético del equipo.

Respecto a los embalajes:

- Reducción del uso de madera aligerando la cantidad de madera mediante el uso de un palet compuesto de palé de madera, cajonera de cartón para larga distancia y conjunto palé bolsa para transporte terrestre.
- Reutilización de cantoneras y palets de los envíos de los proveedores de caldererías.

## ENERGÍA

### GRI 302 CONSUMO ENERGÉTICO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN



El consumo de energía dentro de Ingeteam se controla sistemáticamente en todos los emplazamientos significativos del grupo: instalaciones de producción, edificios y oficinas pertenecientes a Ingeteam, excluyendo el consumo de energía de los subcontratistas. El consumo de energía se calcula sumando i) el consumo de energía primaria de los combustibles; y ii) el consumo de energía secundaria de la electricidad y la calefacción urbana comprada a terceros.

		2024	2023	2022
302-1.a	Consumo de energía eléctrica en kWh	14.012.311	13.877.680	13.979.747
302-1.b	Consumo de Gas natural para calefacción en kWh	10.353.549	10.039.704	11.318.977
302-1.c	Consumo de gasoil en litros para calentamiento de espacios, maquinaria... en kWh	16.770	23.327	20.860

El consumo total de electricidad ascendió a 14.012 MW en el ejercicio 2024 (13.877 en el ejercicio 2023), y hemos evitado un 8% del consumo de electricidad debido a las fuentes de autoconsumo renovables. En 2024 la generación propia de energía mediante fuentes renovables se realiza a través de

dos instalaciones fotovoltaicas de autoconsumo en las plantas de producción de Sesma y Beasain en España. La energía producida consumida anual es de 1224 MWh en 2024. Adicionalmente, el consumo de electricidad de Ingeteam se redime con Certificados de garantía de Origen siendo la cantidad de energía redimida en 2024 de 7.922 MWh (12.521 MWh en 2023) esto ha reducido en gran medida las emisiones de Alcance 2 de Ingeteam.

El consumo de gasoil se ha reducido un 28% debido principalmente a la reducción de la actividad en campo por la venta de Ingeteam Service.

### GRI 303 AGUA



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

		2024	2023	2022
303-1	Consumo de agua (m3)	40.396.477	36.127.410	31.567.757

Ingeteam consume agua principalmente en consumo humano, agua sanitaria en las instalaciones de fabricación, aunque el proceso productivo no necesita de consumo de agua, si se utiliza en las pruebas de refrigeración de equipos y en las pruebas de bombas sumergibles principalmente, donde el consumo de agua proviene principalmente de la red de saneamiento y se reutiliza el agua en los ensayos de los equipos sumergibles y en los convertidores eléctricos para las pruebas IP de estanqueidad, lo que supone un 1% del consumo total.

El consumo total de agua ha aumentado un 10% en el ejercicio 2024 debido a la inclusión de nuevos centros y por lo tanto aumento de la plantilla.

No se han registrado fuentes de agua se hayan visto afectadas de manera significativa por las extracciones de agua realizadas por Ingeteam en el período del informe. En otras palabras, no se registraron fuentes de agua que hayan sido afectadas significativamente por:

- Extracciones que supongan más del 5% de la media anual total de cualquier masa de agua;
- Extracciones de masas de agua reconocidas por los expertos como especialmente sensibles debido a su tamaño relativo, función o naturaleza única, o de otro modo, un sistema amenazado o en peligro que alberga plantas o animales protegidos;
- Extracciones en humedales de la lista Ramsar en cualquier otra zona que cuente con protección local o internacional. Todas las captaciones están estrictamente reguladas por las Administraciones Públicas, las cuales asignan los permisos y determinan los volúmenes máximos de captación permitidos, para asegurarse de que no ocurran impactos significativos.

El volumen de vertidos en el ejercicio 2024 ascendió a 13.733 m<sup>3</sup> (20.222 m<sup>3</sup> en el ejercicio 2023). La mayoría de los vertidos están relacionados con los procesos de fabricación, en concreto del agua utilizada en los ensayos de bombas sumergibles.

Respecto al consumo de agua humano y sanitaria se realizan campañas de sensibilización anuales para los empleados para correcto uso del agua. Respecto al agua usada en las plantas de fabricación, las principales medidas de reducción consisten en el reciclado de agua mediante tratamiento en gestor externo.

## GRI 304 BIODIVERSIDAD



En el ejercicio 2024 ha habido una sanción menor debida a un derrame en el desarrollo de las tareas de mantenimiento de una planta (durante el ejercicio 2023 no se produjeron multas o sanciones de incumplimiento de normativa ambiental).

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

La actividad industrial desarrollada por las empresas que pertenecen a Ingeteam no supone un impacto ambiental significativo en la biodiversidad. Además, Ingeteam no dispone de activos productivos en áreas protegidas.

## GRI 305 EMISIONES



Ingeteam mide anualmente sus emisiones directas e indirectas de acuerdo con los requisitos GHG Protocol, que es el estándar corporativo de contabilidad y reporte. Protocolo de gases de efecto invernadero desarrollado por el WRI y el WBCSD.

En el ejercicio 2024, se ha realizado el cálculo de las emisiones del año 2023 en base a la metodología GHG Protocol, obteniendo el informe de Huella de Carbono que ha sido verificado externamente por la compañía DNV, para todas las sociedades nacionales de Ingeteam. En cuanto a las sociedades internacionales incluidas en el informe, se aportan los datos de actividad calculados, no verificados.

La intensidad de las emisiones de GEI expresa la cantidad de emisiones de GEI por unidad de actividad, producción o cualquier otra métrica interna específica. Este índice sirve para evaluar la evolución de la ratio de emisiones a lo largo del tiempo. En el caso de Ingeteam, el índice de actividad más representativo en este momento es la facturación.

### Emisiones de Alcance 1

Las directas de GEI (Alcance 1) provienen de fuentes que son propiedad de la empresa o están bajo su control. Incluyen las emisiones generadas por la combustión de materiales para generar calor.

La principal fuente de energía primaria es el consumo de gas natural. Adicionalmente, las sustancias clorofluorocarbonadas (CFC) y halones, utilizadas históricamente como refrigerantes y propelentes, afectan la capa de ozono si se liberan en la atmósfera. La presencia de estas sustancias en Ingeteam tiene un valor marginal y se localizan principalmente en equipos de extinción de incendios, celdas de alta tensión y en sistemas de refrigeración. El mantenimiento de estos equipos, que trabajan en circuito cerrado, se lleva a cabo de conformidad con la legislación vigente.

Las emisiones de Alcance 1 ascendieron a 2.935 tCO<sub>2</sub>-eq en el ejercicio 2024 (6.584 tCO<sub>2</sub>-eq en el ejercicio 2023).

## Emisiones de Alcance 2 (indirectas)

Las emisiones indirectas de GEI (Alcance 2) se refieren al consumo de electricidad y calefacción urbana comprados.

Ingeteam utiliza un enfoque basado en el mercado para calcular las emisiones indirectas producidas por el consumo de electricidad. Las emisiones de Alcance 2 ascendieron a 681 tCO<sub>2</sub>-eq en el ejercicio 2024 (1.544 tCO<sub>2</sub>-eq en el ejercicio 2023) debido principalmente a la disminución de las adquisiciones de redención de garantías de origen de electricidad.

La ratio de electricidad renovable de Ingeteam ha ido aumentando en 2024. Se recomienda revisar el apartado 2.1.6.1 consumo de energía.

## Emisiones de Alcance 3 (otras)

Las emisiones de Alcance 3 son todas las emisiones indirectas (no incluidas en el Alcance 2) que se producen en la cadena de valor de la empresa, incluidas las emisiones ascendentes y descendentes. Se incluye el transporte, la eliminación de los residuos generados en las operaciones, el uso de los productos vendidos, los viajes de negocios (avión, tren) y los desplazamientos de los empleados.

Las emisiones de Alcance 3 ascendieron a 1.138.362 t de CO<sub>2</sub>-eq en el Ejercicio 24 (35.175 t de CO<sub>2</sub>-eq en el Ejercicio 23) esto supone un gran aumento de las emisiones, pero es debido a que en 2024 hemos incluido dos nuevas categorías de este alcance.

Las categorías reportadas son:

- Emisiones provenientes de bienes y servicios comprados
- Emisiones provenientes de producción de energía y combustibles
- Emisiones provenientes de transportes y producción de bienes aguas arriba
- Emisiones provenientes de gestión y transporte de residuos
- Emisiones provenientes de viajes de negocio y pernoctaciones
- Emisiones causadas por viajes in itinere

- Emisiones causadas por activos arrendados aguas arriba
- Emisiones provenientes de transportes y producción de bienes aguas arriba

En 2024 se ha recopilado la información necesaria para incluir dos categorías de producto que no se habían tenido en cuenta en el cálculo de la huella de años anteriores, por lo que los datos presentados en informes anteriores se verán modificados. Estas nuevas categorías son:

- Emisiones generadas durante el uso de los productos vendidos en el año del reporte.
- Emisiones generadas en el tratamiento de los productos vendidos en el año del reporte, al final de su vida útil.

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

	2024	2023	2022
Emisiones directas (alcance 1)	2.935 tCO <sub>2</sub> eq	6.584 tCO <sub>2</sub> eq	5.769 tCO <sub>2</sub> eq
Emisiones indirectas (alcance 2)	681 tCO <sub>2</sub> eq	1.544 tCO <sub>2</sub> eq	663 tCO <sub>2</sub> eq
Emisiones indirectas (alcance 3)	1.138.362 tCO <sub>2</sub> eq	35.175 tCO <sub>2</sub> eq	38.092 tCO <sub>2</sub> eq

## Otras emisiones a la atmósfera

Otras emisiones industriales a la atmósfera también son relevantes en términos de protección ambiental.

Los compuestos orgánicos volátiles (COV) contribuyen a la formación de ozono. Ingeteam usa estos compuestos orgánicos como disolventes en pinturas y adhesivos, en procesos de impregnación y en la limpieza de superficies. El control de las emisiones de COV lo definen las autoridades locales y puede realizarse mediante medidas en los sistemas de escape o mediante balances de masas calculando las emisiones atmosféricas a partir del consumo real y las cantidades eliminadas como residuos. Ambos métodos están aceptados en nuestro procedimiento interno de gestión de las emisiones atmosféricas porque cumplen la legislación local. Las mediciones cuantitativas se realizan en cada fuente de emisión de aire por un tercero autorizado, cuando así lo requieren las autoridades.

En cuanto medidas de prevención de estas emisiones directas, las cabinas están equipadas con carbón activo para retener las partículas. Además, el tipo de resina que usamos en el proceso productivo se han seleccionado resinas que permiten la polimerización del disolvente en el proceso de curado quedando incorporado en la resina seca que envuelvo al producto, evitando así la emisión a la atmósfera.

En cuanto a las emisiones difusas, los productos con elevado contenido de COV's están siendo sustituidos por otras sustancias con menos porcentaje de COV's en su composición. Dejando los productos con elevado contenido de COV's solo para operaciones muy concretas.

También controlamos el uso de sustancias que agotan la capa de ozono, así como con la legislación específica de cada país. En Ingeteam el uso de gases fluorados que agotan la capa de ozono se reduce a la utilización de equipos de refrigeración en los edificios y laboratorios, equipos de alta tensión propios y medios de extinción de incendios. Y en nuestros productos solamente se incluye gas dieléctrico en las celdas de alta tensión que forman parte de nuestros inversores fotovoltaicos de mayor tamaño. En el primer caso se aplican controles en la recarga de los equipos con los proveedores autorizados de mantenimiento industrial, así como la gestión de fugas dentro de las actividades de mantenimiento de la infraestructura registrándose dentro del sistema de gestión ambiental

Adicionalmente de practican los controles periódicos por organismos de control autorizados marcados por la legislación vigente. En el segundo caso en el proceso de adquisición de celdas de media tensión se controla la cantidad de SF6 proveniente en los equipos y en caso de importación, el propio mecanismo de declaración en frontera. La cantidad de gases fluorados usados dentro de las actividades de Ingeteam no se consideran un impacto ambiental significativo.

Respecto a medidas preventivas aplicadas, en los equipos de refrigeración y climatización se utilizan ya los gases refrigerantes de menor impacto ambiental. En el caso de equipos de media tensión con SF6 se controlan las fugas como se describen anteriormente, mientras tanto, en previsión de su futura prohibición de uso, se están buscando alternativas a la sustitución de SF6 aunque en fase actual de estudio, principalmente basadas en mezclas de gases no fluorados.

### Gestión y control del ruido

Ingeteam controla la emisión de contaminantes atmosféricos y garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales, incluidos la gestión y el control de las

emisiones de ruido. La documentación se registra y archiva adecuadamente para su verificación y auditoría dentro del Sistema de Gestión.

- Control del ruido en los centros e instalaciones productivas: Para garantizar que una instalación de producción cumple con el límite de ruido local establecido en el permiso medioambiental, se mide el nivel de ruido de los procesos y equipos específicos. Las áreas funcionales de HSQE evalúan el ruido midiendo el nivel de ruido global para garantizar el cumplimiento de los requisitos legales establecidos en el permiso medioambiental. Cuando se diseñan nuevos procesos o se modifican los existentes, se tienen en cuenta las especificaciones sobre el nivel de ruido y el área funcional local de HSE realiza consultas para asegurarse de que el cambio está permitido por el permiso medioambiental.
- Control del ruido en los productos: Para garantizar el cumplimiento de la legislación actual en lo referente a zonificación acústica, objetivos de calidad y emisiones acústicas, los equipos se ensayan para cumplir con la normativa de referencia en los sectores de territorio con predominio de suelo de uso residencial, industrial, terciario o en espacios naturales.

### GRI 306 EFLUENTES Y RESIDUOS



El impacto medioambiental de los residuos de Ingeteam depende del tipo de residuo y del método de tratamiento de residuos elegido. Nuestro procedimiento interno divide entre residuos peligrosos y no peligrosos.

#### Residuos generados por peso (en kg):

	2024	2023	2022
Residuos peligrosos (pilas, baterías, tóners, trapos, etc.)	207.808	128.482	108.126
Residuos eléctrico-electrónicos-informáticos	61.260	54.803	32.249
Residuos de papel + cartón	241.447	269.959	201.491
Residuos de plástico	73.212	81.757	59.343
Residuos de madera	592.342	616.190	453.417
Residuos de metales + cables	1.167.124	1.608.120	1.562.759

Nota. Actualizado consumo de residuos en 2022 por recálculo en diversas localizaciones.

Respecto al tratamiento final de los residuos en las instalaciones, la práctica totalidad de ellos se reciclan o valorizan a través de gestores autorizados y una fracción pequeña se eliminan.

En lo relacionado a medidas de reutilización, se reutilizan los envases y palets de madera en nuestras expediciones.

### 306-4 TRANSPORTE DE RESIDUOS PELIGROSOS



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

### 306-5 CUERPOS DE AGUA AFECTADOS POR VERTIDOS DE AGUA Y/O ESCORRENTÍAS



No se han detectado vertidos de estas características.

## CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

### 307-1 INCUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y NORMATIVA AMBIENTAL

#### EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES

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

En el ejercicio 2024 ha habido una sanción menor debida a un derrame en el desarrollo de las tareas de mantenimiento de una planta (durante el ejercicio 2023 no se produjeron multas o sanciones de incumplimiento de normativa ambiental).

#### EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES

En Ingeteam contamos con un código de conducta de proveedores en el que pedimos a nuestras partes interesadas a sumarse a nuestros requisitos medioambientales. Igualmente, nuestras condiciones generales de compra recogen los principales requisitos ambientales exigidos a la cadena de suministro.

En el ejercicio 2024, continuamos con las pruebas de una evaluación específica de sostenibilidad ambiental para los principales contratistas. El objetivo de este documento es establecer los requisitos de evaluación en base sostenibilidad (incluidos medioambientales) generales para los proveedores principales.

# GRI 400 Desempeño Social

Uno de los pilares fundamentales de nuestro éxito es el equipo humano que forma parte de Ingeteam. Un colectivo diverso, comprometido y en constante evolución, que refleja la pluralidad de la sociedad y representa nuestro compromiso con la igualdad, la inclusión y la equidad. En 2024, la plantilla media del grupo ha alcanzado las 3.675 personas, distribuidas por distintos países y culturas, pero unidas por un mismo propósito.

Nuestra política de gestión de personas está orientada a atraer, desarrollar y consolidar el talento que necesita nuestro proyecto empresarial, definido en el Plan Estratégico vigente. Apostamos por una relación sostenible con las personas, basada en el equilibrio entre su desarrollo profesional y personal, y en la creación de un entorno que favorezca su implicación y compromiso a largo plazo.

Promovemos activamente la conciliación entre la vida laboral y personal, así como la igualdad de oportunidades, con medidas que buscan eliminar cualquier tipo de sesgo por sexo, raza o condición. Mantenemos un firme compromiso con la inclusión de personas con discapacidad, a través de su integración en nuestros equipos y de colaboraciones con centros especiales de empleo.

La formación sigue siendo una herramienta clave en nuestra estrategia de fidelización y desarrollo del talento. En 2024, hemos impartido más de 86.488

horas de formación. Reforzamos también nuestro compromiso con la igualdad de género a través del desarrollo e implantación de Planes de Igualdad. En 2024, el 92% de la plantilla está afectada por un Plan de Igualdad, con acciones centradas en la sensibilización, la prevención y gestión del acoso, la reducción de la brecha salarial y la eliminación del techo de cristal.

La Seguridad y Salud de las personas que trabajan en Ingeteam es nuestra máxima prioridad. Desde la dirección se impulsa un enfoque preventivo, responsable y transversal, que se concreta en la adopción del indicador TRIR (Total Recordable Incident Rate) como referencia común en toda la organización. Este indicador nos permite evaluar no solo los accidentes con baja, sino todos los incidentes que impactan en la salud de nuestras personas.

Aspiramos a ser una organización con una cultura preventiva sólida, donde la seguridad se lidera con el ejemplo, los riesgos se gestionan sin improvisación y las condiciones de trabajo garantizan el bienestar físico, mental y emocional de todas las personas. Trabajamos para diseñar y mantener productos, sistemas y servicios con la seguridad integrada desde su concepción, y extendemos nuestras exigencias a contratistas, proveedores y grupos de interés.

## GRI 401-1 NUEVAS CONTRATACIONES DE EMPLEADOS Y ROTACIÓN DE PERSONAL



El año 2024 se ha caracterizado por un hito importante que afecta todos los indicadores que habitualmente se recogen en este apartado Social. Se trata de la venta del Negocio de Ingeteam Service a RES (referiremos como proyecto FOCUS), lo que supone la salida de toda la plantilla asociada a dicho negocio a nivel España e Internacional en fecha 1 de marzo de 2024.

Durante el año 2024 se ha alcanzado una plantilla media que asciende a 3.402,14 efectivos teóricos (sin plantilla afectada por FOCUS) y de 3.675,9 (con plantilla afectada por FOCUS), si bien se cierra el año con una plantilla final real de 3.533 personas trabajadoras y donde no hay efecto del proyecto FOCUS al tratarse de plantilla cierre de año (fuente de reporte plataforma AURA, herramienta de reporte específica para indicadores no financieros ligados a Personas que será la base para aquellos datos de 2024 aportados en este informe).

Con respecto al año anterior, tal como señalan los cuadros de evolución inferiores, se produce durante este año 2024 un importante retroceso de plantilla media de 1.439,41 efectivos teóricos (sin plantilla afectada por FOCUS), que suponen un -29,7% y que tiene su origen en el proceso de venta del “negocio y organización Service”, iniciado en 2023 y que culminó en fecha 29 de febrero de, 2024 como hemos comentado anteriormente. Este relevante evento en Ingeteam, ha supuesto un cambio en el proceso constante y sostenido de crecimiento de plantilla en términos medios y absolutos que a nivel global Ingeteam, se venía experimentando en los años previos al ciclo estratégico 2022-2024.

En lo que refiere a cifras de plantilla final real a cierre del ejercicio 2024, como anteriormente señalábamos en la plantilla media, se produce un importante retroceso de 1.444 personas trabajadoras por el evento de venta del negocio de Service, quedando establecida dicha plantilla real global en 3.533 personas trabajadoras, lo que significa un -29% de retroceso en la plantilla real en Ingeteam global a final del año 2024 con respecto a aquella referencia de 2023. Sin embargo, si tenemos en cuenta que el número de personas afectadas por el proceso de desinversión y venta, supuso la salida de 1.797 personas (no incluida Vietnam) el 29 de febrero de 2024, podemos concluir que, a fin de año, hay un balance positivo de crecimiento de 353 personas que compensa aquella reduc-

ción de plantilla real de 1.797 personas, para establecer a 31 de diciembre de 2024 en un retroceso de plantilla real total en 1.444 personas. Este crecimiento neto y relativo de plantilla, se asimila a crecimientos del periodo anterior, que se situaba en incrementos de 365 efectivos teóricos.

### Indicadores de Empleo y Organización

	2024	2023
<b>Plantilla media</b>	3.402,14 (-29,7%) sin FOCUS	4.841,58
	3.675,9 (-24%) con FOCUS	
<b>Plantilla final</b>	3.533 (-29%)	4.977

## GRI 401-2 BENEFICIOS PARA LOS EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO QUE NO SE DAN A LOS EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL O TEMPORALES



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

La excepción a la regla general anterior viene determinada por USA, México y Chile principalmente, donde la legislación laboral local 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, y donde se refleja un avance en la estabilidad del empleo generalizada, pero destacando como lo fue en el pasado año 2023, el incremento de la estabilidad en el empleo en el colectivo joven de <30 años con subida de +9 puntos frente al dato de 2023. En el colectivo de edad intermedia, se mantiene la estabilidad en los porcentajes anteriores con ligera subida de +3 puntos, y en el colectivo de mayor edad, es donde se experimenta el menor avance con un +1 aprox.

MODALIDAD DE CONTRATACIÓN POR TRAMO DE EDAD	2024		2025	
	Temporales	Fijos	Temporales	Fijos
<30 años	15,6% (100,94)	84,4% (544,35)	25,16% (274,62)	74,84% (816,55)
30-50 años	3,3% (70,01)	96,7% (2.035,9)	6,71% (208,66)	93,29% (2.898,53)
>50 años	2,2% (15,01)	97,73% (635,83)	3,21% (20,67)	96,79% (622,52)
<b>Total</b>	100% (186,06)	100% (3.216,08)	100% (503,9)	100% (4.337,6)

### GRI 401-3 PERMISO PARENTAL



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

- Horario flexible para el desarrollo de la jornada laboral. El 84% de la plantilla ha disfrutado de horario flexible a lo largo del año, lo que supone un total de 2.958 personas, cifra que, si en términos absolutos desciende con respecto a 2023 por la salida de Ingeteam Service, en porcentaje se mantiene estable, ya que la cifra del pasado año se situaba en el 83%.
- Permisos de maternidad/paternidad. El 100% del personal con derecho al disfrute de este permiso lo ha ejercido en su integridad a lo largo de 2024 frente al 98% de 2023, cifra muy similar, y lo que supone un colectivo de 146 personas que han disfrutado de este derecho; cifra que ha descendido con respecto a 2023 en 54 personas, bien por la salida de Service, bien por la reducción en los índices de paternidad/maternidad.
- 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.

En cuanto a la concesión de reducciones de jornada en el marco de los estándares legales, el 5% de la plantilla media disfruta de jornada reducida, lo que supone un total de 170 personas de la plantilla media, cifra que experimenta un incremento en términos absolutos frente a las 158 del pasado año, continuando la tendencia alcista de años anteriores.

Tal y como se recoge en el siguiente gráfico, del total de personas solicitantes de reducción de jornada por motivos de conciliación, es el colectivo femenino el mayoritario con un 52% del total, si bien se reduce en 10 puntos con respecto al año pasado, equilibrándose prácticamente al dato de los hombres en 2024, siendo un indicador de igualdad en este aspecto que hasta la fecha venía residiendo mayoritariamente en el colectivo de mujeres.

Jornada reducida	2023		2022	
	Plantilla media	%	Plantilla media	%
<b>Hombres</b>	81 sin Focus 81,6 con Focus	48	61	38
<b>Mujeres</b>	89 sin Focus 90,6 con Focus	52	98	62
<b>Total</b>	170 sin Focus 172 con Focus	100	159	100

## RELACIONES TRABAJADOR – EMPRESA

### 402-1 PLAZOS DE AVISO MÍNIMOS SOBRE CAMBIOS OPERACIONALES



No existe en Ingeteam una política corporativa específica que defina un plazo de preaviso mínimo a los trabajadores y sus representantes sobre cambios operacionales significativos, más allá del estricto cumplimiento legal.

Siempre son comunicados de acuerdo a las circunstancias de cada caso y por los canales correspondientes, pero sin estar establecido un plazo mínimo de preaviso.

En 2022 se creó un nuevo canal de comunicación interna que se encuentra dentro del portal del empleado “My Portal”. Desde aquí se realizan las comunicaciones a todas las personas que componen Ingeteam bien en términos general o

por segmentación de centro o colectivo en función del tipo de noticia y colectivo susceptible de ser público objetivo. Las noticias pueden consultarse a través del propio portal del empleado y además llega un correo electrónico a la cuenta de la empresa con el titular y el subtítulo de esta.

Durante el año 2024 se han enviado 469 noticias a través del portal de comunicación, priorizando la calidad a la cantidad y reduciendo el número de noticias con respecto al año anterior (639). Además, hemos diferenciado las informaciones que enviamos en dos categorías: noticias, para todas aquellas relacionadas con contenidos sobre nuevos proyectos, efemérides, y comunicados, para todas aquellas que son de obligado conocimiento para la plantilla.

Las informaciones que más visualizaciones han recibido son las relacionadas con people, corporate y digitalización. En cuanto a los idiomas el más leído es castellano, seguido de euskera e inglés.

## SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

### GRI 403-1 REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN COMITÉS FORMALES TRABAJADOR-EMPRESA DE SALUD Y SEGURIDAD



En un alto grado de porcentaje, la plantilla de Ingeteam está representada por Comités de Seguridad y Salud formados por dirección y empleados, constituidos para asesorar y consultar sobre los asuntos de Seguridad y Salud laboral. Con la conformación de estos Comités, se garantiza la participación colegiada en el control y seguimiento de las acciones.

### La prevención de Riesgos Laborales como foco principal

En Ingeteam, la Seguridad y Salud es una prioridad en todo lo que hacemos. Según esto, nuestras aspiraciones en Seguridad y Salud son:

- Ser una organización con una cultura preventiva robusta, fiable y viable.
- Liderar seguridad y salud desde el ejemplo.
- Que los Roles y Responsabilidades de seguridad y salud se conozcan de forma clara y se asuman sin empaques.

- Gestionar los riesgos sin improvisación.
- Que nuestras actividades se desarrollen en condiciones de trabajo controladas para conseguir cero daños a la salud de las personas.
- Diseñar y mantener productos, sistemas y servicios con la seguridad como prioridad desde su concepción.
- Que nuestros sistemas de seguridad, procesos y herramientas de gestión soporten integrada y globalmente nuestra actividad y favorezcan la mejora continua.
- Hacer la seguridad y salud comprensible, digerible, atractiva y entendida en positivo.
- Que nuestros contratistas, proveedores y demás grupos de interés sean considerados como propios y por lo tanto con el mismo nivel de exigencia en Seguridad y Salud.

En esta línea, los diferentes centros de trabajo de España y las filiales de Italia, Francia, Chile, México, República Checa e India se han recertificado bajo la ISO 45001 sobre Seguridad y Salud en el trabajo. En el caso de la filial de Australia, se ha obtenido por primera vez la certificación bajo la ISO 45001 sobre Seguridad y Salud en el trabajo.



### Los principios y prioridades en Seguridad y Salud de Ingeteam son:

- Creemos que todos los accidentes pueden y deben ser prevenidos. Este es un desafío que no puede realizarse sin el compromiso, el apoyo activo y la contribución de todos los agentes implicados en el proceso de trabajo.
- La gestión de la Seguridad y Salud debe ser dinámica, participativa y eficiente. Debemos invertir en las personas, motivando a todo el personal a través de la participación y la comunicación de propuestas de mejora, accidentes y de actos y condiciones inseguras.
- Promover las iniciativas y las nuevas ideas en Seguridad y Salud, es decir, fomentar la participación para crear una cultura común y compartida de Seguridad y Salud.
- Salud y Bienestar: mejorar la salud y el bienestar en el trabajo es una inversión en el activo más importante de cualquier empresa u organización: sus personas trabajadoras.
- Eliminamos los peligros y reducimos los riesgos al mínimo posible y seguimos nuestros procesos, normas y procedimientos. Las reglas de Seguridad y Salud están basadas en nuestra experiencia y requisitos legales. Su cumplimiento es responsabilidad de todo el mundo. Seguimos y rechazamos las prácticas inseguras.
- La seguridad está directamente relacionada con el aprendizaje. Si una organización no es una organización de aprendizaje, no es una organización segura. Las organizaciones necesitan aprender de sus empleados y empleadas, aprender de todo tipo de “desviaciones”.
- Pensamos antes de actuar, estudiamos la situación y lo que nos rodea. Evaluamos, entendemos los riesgos, implantamos controles y realizamos seguimiento. Si nos parece poco seguro, lo más probable es que efectivamente, no sea seguro.

### Campaña comunicación HS 360 vision / 365 days

Se ha lanzado la campaña en el ámbito de laboratorios y plantas productivas, con diferentes acciones, tipo mails, charlas, videos, etc. La campaña busca hacer

consciente a toda la organización, que la seguridad y salud debe estar presente los 365 días del año, así como que debemos tener una visión integrada de la seguridad y salud en todo momento.



### GRI 403-2 TIPOS DE ACCIDENTES Y TASAS DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES, ENFERMEDADES PROFESIONALES, DÍAS PERDIDOS, ABSENTISMO Y NÚMERO DE MUERTES POR ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL

La dirección de Ingeteam tiene claro que la Seguridad y Salud es prioridad número uno. Muestra de este convencimiento ha establecido como nuevo objetivo de Seguridad y Salud de referencia para toda la organización, el TRIR (Total Record Incident Rate).

Se define como la relación entre el sumatorio del total de Accidentes con Baja (ACB), más el total de Accidentes sin Baja (ASB), más el total de accidentes mortales (MOL), más el total de enfermedades profesionales (EP), registrados multiplicado por 200,000 y dividido por el número total de horas teóricas trabajadas durante un periodo determinado.

Este indicador representa el número de incidentes registrables (ACB + ASB + MOL + EP) por cada cien trabajadores que trabajan una semana de 40 horas durante 50 semanas durante un año de calendario.

El aporte diferencial de este indicador es que no tiene en cuenta únicamente los sucesos que han generado una baja en la organización, sino que valora y pone el foco en todos los sucesos que han provocado un daño a la salud del trabajador.

Este indicador es el que sigue y analiza periódicamente la dirección, además de servirles para evaluar y ponderar el liderazgo y compromiso para con la seguridad de la cadena de mando de la organización.

### Indicadores de Salud y Seguridad Laboral

	Accidentes con baja	Accidentes sin baja	Enfermedades profesionales	Accidentes in itinere	Condiciones y actos inseguros	Near miss
Total 2024 NO FOCUS**	75	76	12	30	149	245
Hombre 2024 NO FOCUS	63	62	12	21	NA	NA
Mujeres 2024 NO FOCUS	12	14	0	9	NA	NA
Total 2023 NO FOCUS	73	71	8	26	257	310
Hombres 2023 NO FOCUS	60	57	6	18	NA	NA
Mujeres 2023 NO FOCUS	13	14	2	8	NA	NA
Total 2024 LEGAL	78	83	12	30	149	264
Total 2023 LEGAL*	90	117	8	34	257	310

**\*\*NO FOCUS: Se entiende la actividad Ingeteam sin incluir a O&M Services.**

**\*Legal: Se entiende la actividad Ingeteam incluyendo a O&M Services hasta febrero de 2024.**

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

El 1 de marzo de 2024 tuvo lugar la operación de compra de Ingeteam O&M Services por parte del grupo británico RES y por lo tanto se dejaron de computar los sucesos relativos a la actividad de Servicios en el reporting oficial de Ingeteam.

El análisis de los sucesos vinculados a la actividad de Servicios no se estudia porque operativamente ya se estaba gestionando de forma independiente desde finales de 2023 (RES / Ingeteam).

Por tanto, los datos reales a analizar son los del ámbito denominado como NO FOCUS, que es toda la actividad de Ingeteam, exceptuando la de RES (FOCUS). Los números reales de la actividad NO FOCUS son 75 accidentes con baja, 76

accidentes sin baja, 30 accidentes in itinere, 149 condiciones y actos inseguros y 245 nearmiss.

A modo informativo, que no de análisis, los datos del total de 2024 incluyendo a Ingeteam Service (LEGAL) son 78 accidentes con baja, 83 accidentes sin baja y 12 enfermedades profesionales.

Para poder sacar conclusiones objetivas vamos a comparar la actividad 2024 VS 2023 sin la actividad de Servicios (NO FOCUS).

En 2024 ha habido 75 accidentes con baja (en adelante ACB), aumentado en un 2,7% respecto del dato de 2023 que fue de 73 ACB. El porcentaje de ACB de hombres de 2024 es del 84% y el de 2023 es de un 82,2%, lo que nos indica que no ha variado prácticamente. En el caso de las mujeres pasa lo mismo, teniendo un porcentaje en 2024 del 16% y del 17,8% en 2023, manteniéndose también prácticamente igual.

En el caso de los accidentes sin baja (en adelante ASB) ha habido aumento del 7% respecto del dato de 2023. Tanto en 2023 como en 2024 coincide el reparto de porcentajes, siendo del 80% para los hombres y de un 20% para las mujeres.

Las enfermedades profesionales han aumentado en un 50%, con la particularidad de que todas se producen en hombres y en concreto en una planta productiva. Esta planta productiva en concreto es la planta con la media de edad más elevada y es la planta que está fabricando los productos de mayores dimensiones, más complejos y riesgosos a nivel musculoesquelético.

El objetivo que se había establecido la organización, teniendo en cuenta el nuevo indicador de referencia, TRIR, era el 5,01 y el dato TRIR real final de 2024 ha sido 5,58. La desviación respecto del objetivo por lo tanto ha sido del 10%. Si analizamos los sucesos que influyen en el indicador, podemos ver que el 88% de los accidentes con baja, el 87% de los accidentes sin baja y el 100% de las enfermedades profesionales, se han dado en las plantas productivas. En concreto en las plantas de producción de máquina rotativa, tenemos el 45% de los accidentes con baja, el 49% de los accidentes sin baja y el 100% de las enfermedades profesionales. Esto nos lleva a tener que poner el foco en las plantas productivas y en concreto en las fábricas con actividad productiva de máquina rotativa.

TOTAL RECORDABLE INCIDENT RATE (TRIR): (Número de accidentes con baja + Número de accidentes sin baja + Número de enfermedades profesionales / Número total de horas de trabajo teóricas programadas) * 2000000:	2024 (NO FOCUS)	2024 (LEGAL)	2023 (NO FOCUS)	2023 (LEGAL)
<b>TRIR Total</b>	5,58	5,37	5,19	4,94

En lo relativo a los accidentes in-itinere, ha habido un ascenso del 15,3%, motivado entre otras cuestiones por la mayor actividad de puesta en marcha entre otras. Este dato implica establecer un plan de concienciación que nos debe ayudar a revertir esta tendencia.

El dato de condiciones y actos inseguros y nearmisses reportados totales, sigue siendo muy mejorable y así se evidencia en el descenso de reporte de condiciones y actos inseguros, que baja un 42%. En el caso de los nearmisses, también hay un descenso del 21%. Indicar, que este año 2024 ha habido un cambio en la clasificación de los sucesos, pasando de tener incidentes y nearmisses, a condiciones y actos inseguros y nearmisses. Esto hace que la comparativa no sea todo precisa que quisiera la organización. Ahora bien, independientemente de esta cuestión, la realidad es que la falta de concienciación de la organización a la hora de reportar situaciones de riesgo está identificada y se debe trabajar para solucionarlo.

TASA DE GRAVEDAD DE ACCIDENTES (TGA) POR SEXO: (Número total de jornadas perdidas por accidente con baja / Número total de horas de trabajo teóricas programadas) * 1000:	2024 (NO FOCUS)	2024 (LEGAL)	2023 (NO FOCUS)	2023 (LEGAL)
<b>TGA Total</b>	0,31	0,30	0,27	0,28
<b>TGA Hombres</b>	0,24	0,23	0,21	0,22
<b>TGA Mujeres</b>	0,07	0,07	0,06	0,05

Se ha amentado un 14,5% el TGA de 2024 respecto de 2023 en el ámbito NO FOCUS. Esto viene derivado de que las bajas, se han dado como decíamos antes en las plantas productivas, en algunos casos con casos de enfermedades profesionales que aumentan el tiempo de baja y en otros con más tiempo porque las lesiones son mayor gravedad (cortes, torceduras graves, etc.).

### GRI 403-3 TRABAJADORES CON ALTA INCIDENCIA O ALTO RIESGO DE ENFERMEDADES RELACIONADAS CON SU ACTIVIDAD



La TFA se mantiene prácticamente igual, con un 12,83 en 2024 respecto a un 12,82 de 2023. En cambio, en el caso del TRIR se produce un aumento del 4,5%, lo que nos da pistas, debiendo fijarnos en el aumento tanto de los accidentes sin baja (7%) como de las enfermedades profesionales (50%), indicado ya en los apartados anteriores.

### GRI 403-4 TEMAS DE SALUD Y SEGURIDAD TRATADOS EN ACUERDOS

TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES (TFA) POR SEXO: (Número de accidentes con baja / Número total de horas de trabajo teóricas programadas) * 1000000: (NO FOCUS)	2024 (NO FOCUS)	2024 (LEGAL)	2023 (NO FOCUS)	2023 (LEGAL)
<b>TFA Total</b>	12,83	12,11	12,72	10,33
<b>TFA Hombres</b>	14,09	13,43	13,51	11,16
<b>TFA Mujeres</b>	8,75	8,45	9,79	7,18

### FORMALES CON SINDICATOS



En relación con el número de reuniones celebradas, se produce un descenso del 10% del número de reuniones celebradas con respecto a 2023. En el caso de los acuerdos formales alcanzados, hay un descenso del 13%. Las razones principales están vinculadas con el menor número de reuniones extraordinarias realizadas.

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.	2024 (NO FOCUS)	2024 (LEGAL)	2023 (NO FOCUS)	2023 (LEGAL)
Número de acuerdos formales alcanzados	123	129	141	154
Número de reuniones celebradas	59	66	58	64

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

## FORMACIÓN Y ENSEÑANZA

### 404-1 MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN AL AÑO POR EMPLEADO



En Ingeteam sabemos 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 año 2024, a través de los diferentes Planes de Formación anuales desarrollados en cada sede o centro de trabajo, se han realizado más de 86.488 horas en formación en todo Ingeteam (91.886 horas totales si incluimos a la plantilla FOCUS), lo que supone un retroceso con respecto al año 2023 del 36% sin Focus y del 31% con Focus, y todo ello como consecuencia de la salida del colectivo de Ingeteam Service y principalmente del colectivo ubicado en España.

Atendiendo a la concentración de la plantilla en España, la mayor parte de la formación se ha realizado en este país. Asimismo, el ratio medio horas/persona asciende a más de 25 horas por persona, lo que supone un retroceso de 3 horas aprox. por cada persona trabajadora del año 2023.

Si introducimos la lupa de género, y no habiendo diferencias significativas en los ratios teniendo en cuenta con o sin Focus, podemos ver que dicha ratio de horas/persona, se decanta igualmente este año 2024 como lo hizo el pasado año, por el colectivo femenino, con 4 horas más de media por persona en formación que el colectivo masculino, siguiendo la misma pauta del año 2023. Sin embargo, la reducción de las horas de formación durante 2024 ha tenido un ligero mayor impacto en el colectivo femenino, con una reducción total de horas en porcentaje de -2,9 puntos porcentuales con respecto a la cifra del pasado año, mientras que en el colectivo masculino, la caída de horas de formación se quedó en el -2,5 puntos.

Inversión en formación/desarrollo	2024		2023	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Total horas</b>	63.712 sin F. 68.547 con F.	22.776 sin F. 23.339 con F.	105.706	29.196
<b>Ratio horas/persona</b>	24,5	28,6	27	31,5

Como resultante de los planes anuales de formación, durante 2024 el gasto en formación en Ingeteam ha ascendido a más de 1.579 millones de euros, con una inversión promedio anual por empleado de 464 euros, lo que supone un incremento del 21% en lo que se refiere a inversión en formación total y por segundo año consecutivo (+23% en 2023 frente a 2022).

Estas cifras de incremento de inversión en formación e incremento medio de inversión por persona pueden entrar en colisión con los datos previos de reducción del volumen de horas totales y medios de formación, si bien, la explicación la encontramos en la naturaleza de la misma formación, que suponen un plan anual de menor volumen de horas, pero de mayor coste.

En el siguiente gráfico se describe la evolución de estos datos (sin tener en cuenta el impacto de Focus al no disponer de dichos datos):

Inversión en formación/desarrollo	2024	2023
<b>Inversión total (miles de Euros)</b>	1.579	1.856
<b>Ratio euros/persona</b>	464,4	383

### Horas de Formación por Grupos Profesionales

La distribución de la formación en 2024 por categorías profesionales en el conjunto de Ingeteam, no contemplando el efecto de la plantilla afecta a Focus, se recoge en el siguiente gráfico:

	2024	2023
<b>Horas formación. Técnicos/as Operarios/as</b>	29.994 (34,7%)	74.325 (55,1%)
<b>Horas Formación. Técnicos/as Ingenieros/as</b>	36.954 (42,7%)	38.266 (28,4%)
<b>Horas Formación. Administrativos/as</b>	4.950 (5,7%)	8.176 (6,1%)
<b>Horas Formación. Mandos intermedios</b>	10.295 (11,9%)	10.077 (7,4%)
<b>Horas Formación. Dirección</b>	4.295 (5%)	4.060 (3%)
<b>Horas Totales</b>	86.488	134.902

Según el cuadro anterior, el colectivo de Ingenieros/as tiene el principal incremento en porcentaje con +14 puntos, seguido del colectivo de Mandos Intermedios en +4 puntos y Dirección en 2 puntos. Es importante señalar que el colectivo de Mandos Intermedios y Dirección, y a pesar de la salida de Ingeteam Service, crece en número de horas absolutas en formación debido a los esfuerzos en formaciones relacionadas con la capacitación principalmente no técnicas relacionadas con Igualdad, Seguridad y Salud, Desarrollo y Ciberseguridad entre otras materias. Por contra, retroceden los colectivos de Operarios/as y Administrativos/as tanto en porcentaje como en horas absolutas por impacto de la salida de Ingeteam Service, como motivo principal.

#### 404-2 PROGRAMAS PARA MEJORAR LAS APTITUDES DE LOS EMPLEADOS Y PROGRAMAS DE AYUDA A LA TRANSICIÓN



Ingeteam cuenta con procesos diversos orientados a la Evaluación del Desempeño con enfoque al Desarrollo.

#### 404-3 PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIONES PERIÓDICAS DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL



Durante 2024 1.851 personas empleadas principalmente localizadas en España y países europeos han recibido evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional. En cualquier caso, de dichas 1.851 personas objeto de esta práctica, el 73% la ha realizado con éxito, 1.354 personas, produciéndose un retroceso en caso 9 puntos con respecto a los datos del pasado año en términos porcentuales, si bien en términos absolutos ha crecido al incrementarse el colectivo objetivo de esta práctica en más de 67 personas como consecuencia de la consolidación del Proceso PDI en España.

Este retroceso lo encontramos en el peso específico que tenía Ingeteam Service en España y que, como consecuencia de su salida, ha impactado en el resultado general, debido a su positiva contribución a este indicador de desarrollo.

Hay que recordar que este Proceso PDI pivota sobre la “Charla o Entrevista de Desarrollo”, que se promueve de forma periódica, donde 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 redonda 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

## DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

### 405-1 DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



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

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

En lo que refiere a la distribución de la plantilla media entre sexos, el 76,6% son hombres y el 23,4% son mujeres, con un avance en las mujeres en más de 4 puntos con respecto a la situación del pasado año con un 81% de hombres y un 19% de mujeres en 2023.

La evolución de esta distribución con respecto a años anteriores, recogidas en el cuadro adjunto, reflejan el sostenido e importante incremento de la plantilla media 2024 de las mujeres tasado en +4,4%, con un total de 796,4 mujeres como plantilla media, y una cifra de 844 mujeres a finales de 2024, si bien en comparativas absolutas con aquellas cifras del año 2023, estas cifras son inferiores debido al efecto de la salida del personal de Ingeteam Service.

En términos de plantilla final por sexos, si bien el número de personas empleadas desciende por lo ya descrito anteriormente, al final del año 2024 se produce un avance en términos % en favor del colectivo de mujeres, pasando de un 19% en 2023 a un 24% de colectivo femenino en 2024 con respecto a la población total, porque el proceso de venta y desvinculación con Ingeteam afectó proporcionalmente más a hombres y por el propio avance en nuevas contrataciones de mujeres en el año 2024.

#### Plantilla media por sexo

		2024		2023	
		Nº	%	Nº	%
405-1 (b)	<b>Hombres</b>	2.605,7 (sin FOCUS)	76,6%	3.917,1	81%
		2.847,7 (con FOCUS)	77,5%		
405-1 (a)	<b>Mujeres</b>	796,4 (sin FOCUS)	23,4%	924,4	19%
		828,3 (con FOCUS)	22,5%		
	<b>Total</b>	3.402,1 (sin FOCUS)	100%	4.841,5	100%
		3.675,9 (con FOCUS)			

En cuanto a la presencia de la mujer en cargos directivos, a través del siguiente cuadro, se refleja la situación de 2024, el cual muestra retroceso con respecto a los datos de 2023, retroceso de 3 puntos porcentuales del colectivo de mujeres directivas frente al 100% total, quedándose en un 14%.

Con respecto al peso específico de las mujeres directivas respecto al total de mujeres, el porcentaje retrocede del 4,6% en 2023 al 4% en 2024 y con respecto a la totalidad de la plantilla media se mantiene en el 0,9%, igual dato que en 2023. Estos retrocesos en estos indicadores tienen su principal razón en la salida del colectivo de Service, donde había un colectivo de mujeres representativo.

		2024	2023
405-1 (e)	<b>Hombres directivos</b>	187 - 86%	221 - 82,8%
405-1 (e)	<b>Mujeres directivas</b>	30 - 14%	46 - 17,2%
	<b>TOTAL</b>	217 - 100%	267 - 100%

#### 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 establecen los compromisos y el comportamiento esperado de los profesionales de Ingeteam sobre esta materia:

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

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

Planes de Igualdad:

En Ingeteam estamos comprometidos con la Igualdad de género, y con ese objetivo trabajando en el desarrollo e implantación de Planes de Igualdad en sus centros de trabajo.

### 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 trabajan con las siguientes empresas en favor de la integración de personal con discapacidad:

Como en años anteriores, Ingeteam Beasain colabora con Katea Legaiak, Lantegi Batuak y Gureak, este último, 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.

Ingeteam Zam. Technology cuenta con un enclave laboral de Lantegi Batuak. A nivel de compras de material y subcontratación también trabajamos con Lantegi Batuak y de subcontratación con Bizgorre y Aldatu.

Ingeteam Sesma en Navarra colabora con las empresa y asociaciones Gureak Lanean, Tasubinsa y Lantegi Batuak.

En el cuadro adjunto, se observa el número de personas con discapacidad en Ingeteam, bien interno o externos, y por razón de sexo. A nivel interno, hay un descenso de 11 personas con respecto al pasado año, y se mantiene la cifra en externo.

	Personas con discapacidad en Ingeteam	2024		2024		2023		2023	
				Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	
405-1 (g)	<b>Directas - Internas</b>	25	67%	21	4	36	0,74%	31 (86%)	5 (14%)
405-1 (h)	<b>Indirectas - Externas</b>	12	33%	(*)	(*)	12	0,25%	(*)	(*)
	<b>TOTAL</b>	37	100%	21	4	48	100%	31	5

Durante el año 2023, Ingeteam España renovó todos sus certificados de excepcionalidad en cumplimiento de la normativa de aplicación en esta materia (LISMI) y con validez por 3 años, para lo cual activó un proceso de publicación de vacantes a través de los servicios públicos de búsqueda de empleo estatales en la intención de cubrir dichas vacantes con personal con discapacidad para alcanzar al menos el 2% de su plantilla. Este objetivo, tal como se describió el pasado año, no se alcanzó, pero se dieron avances en materia de incorporación de este colectivo en 2023, que con la salida de Ingeteam Service durante 2024, se reduce el número de personas discapacitadas en términos absolutos, pero el porcentaje sobre la plantilla total se mantiene, si bien la proporción del colectivo discapacitado externo incrementa en 8 puntos porcentuales frente al interno.

En Ingeteam, durante 2024 el 100% de los centros de trabajo (18) están adaptados para personal con discapacidad, si bien el número de centros se ha reducido frente a los 24 centros de 2023 por la salida de aquellos centros e instalaciones asociados a Service.

		2024	2023
405-1 (i)	Existencia de instalaciones adaptadas para discapacitados	100%	1%

Es igualmente importante indicar que ya son 15 los centros de trabajo de Ingeteam que cuentan con protocolos definidos para la integración de colectivos con discapacidad, lo que supone un 70% del total de centros en Ingeteam.

### 405-2 RATIO DEL SALARIO BASE Y DE LA REMUNERACIÓN DE MUJERES FRENTE A HOMBRES



Los salarios en Ingeteam quedan definidos en función de la formación, experiencia y desempeño, sin tener en cuenta el sexo 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 2024, al igual que en los pasados años, Ingeteam ha realizado un análisis comparable entre años para valorar la existencia de brecha salarial en sus centros y su evolución.

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

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

No se realiza un análisis 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 un análisis 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.

Adicionalmente, cabe decir que estos análisis, al plantearse para una segmentación de grupos profesionales tan reducidos (5 grupos profesionales), propician unos resultados o conclusiones iniciales que pueden distar de aquellos estudios y resultados más enfocados a la detección de la brecha salarial por razón de género siguiendo pautas de segmentación más amplia y coherente de acuerdo con aquellas normativas de aplicación y relacionadas con los Planes para la Igualdad.

## NO DISCRIMINACIÓN

### 406-1 CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACCIONES CORRECTIVAS EMPRENDIDAS



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

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

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

- Los profesionales de la empresa están obligados a actuar en sus relaciones laborales con otros profesionales, especialmente quienes gestionen equipos y/o personas, conforme a criterios de respeto, dignidad, equidad y diversidad.
- Se promoverán unas actividades profesionales basadas en el respeto, en la colaboración recíproca, en la igualdad de las personas por encima de las diferencias de cualquier índole, gestionarán adecuadamente la diversidad y la convivencia, con especial consideración hacia la atención y la integración laboral de las personas con discapacidad o con diversidad funcional, y se ofrecerán las mismas oportunidades en el acceso al trabajo, desarrollo y en la promoción profesional basada en la condiciones de mérito y capacidad.
- En Ingeteam no se permite ninguna forma ni modo de discriminación, ningún tipo de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal, o cualquier otra forma de trato degradante; y se pondrán todas las medidas disponibles para perseguir y 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.

## LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### 407-1 OPERACIONES Y PROVEEDORES CUYO DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA PODRÍA ESTAR EN RIESGO



El 100% de los trabajadores de Ingeteam en España están cubiertos por los oportunos convenios colectivos sectoriales, complementados por los acuerdos particulares de empresa, negociados con los representantes de los trabajadores, en donde los haya, en los distintos centros de trabajo. En dichos convenios se hace alusión al apartado sobre Salud y Seguridad en el Trabajo.

En nuestros centros de trabajo Internacionales nos ajustamos a los que la legislación al respecto indica.

## TRABAJO INFANTIL

### 408-1 OPERACIONES Y PROVEEDORES CON RIESGO SIGNIFICATIVO DE CASOS DE TRABAJO INFANTIL



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

Tiene una firme posición de rechazo del trabajo infantil y prohibición de adquisición de cualquier producto, fabricado con el empleo infantil alineado con la legislación local y la Organización Internacional del Trabajo.

Los servicios y productos suministrados por los proveedores de Ingeteam son parte esencial de la cadena de valor que se proporciona a sus clientes, por tanto, se les exige que estén comprometidos igualmente con:

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

## TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO

### 409-1 OPERACIONES Y PROVEEDORES CON RIESGO SIGNIFICATIVO DE CASOS DE RIESGO DE TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO



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

## PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD

### 410-1 PERSONAL DE SEGURIDAD CAPACITADO EN POLÍTICAS O PROCEDIMIENTOS DE DERECHOS HUMANOS

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

## DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

### 411-1 CASOS DE VIOLACIONES DE LOS DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS



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

## EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

### 412-1 OPERACIONES SOMETIDAS A REVISIONES O EVALUACIONES DE IMPACTO SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS



Ingeteam no realiza evaluación de aplicación de derechos humanos.

### 412-2 FORMACIÓN DE EMPLEADOS EN POLÍTICAS O PROCEDIMIENTOS SOBRE DERECHOS HUMANOS.



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

En este documento se manifiesta que todas las actividades de Ingeteam se desarrollan bajo el respeto de los Derechos Humanos, y el compromiso de cumplimiento de los principios establecidos en el Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como los principios laborales recogidos en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y su Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, las Líneas directrices para empresas multinacionales y recomendaciones de la OCDE. También con la Declaración, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas.

### 412-3 ACUERDOS Y CONTRATOS DE INVERSIÓN SIGNIFICATIVOS CON CLÁUSULAS SOBRE DERECHOS HUMANOS O SOMETIDOS A EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS.



En la Condiciones Generales de Compra de Ingeteam disponemos de un apartado sobre los “Requerimientos de Actuación de Proveedores”, donde se recogen diversas previsiones a este respecto, obligando a que nuestros proveedores sigan nuestro código de conducta y especificando diversas obligaciones relacionadas con el respeto a los derechos humanos.

## COMUNIDADES LOCALES

### 413-1 OPERACIONES CON PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD LOCAL, EVALUACIONES DEL IMPACTO Y PROGRAMAS DE DESARROLLO



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

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

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

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

Por otro lado, continuamos manteniendo vigentes los acuerdos de intercambio suscritos con las universidades e institutos a nivel nacional e internacional. A modo de ejemplo y en referencia a acuerdos con centros próximos a la sede de Ingeteam en Bizkaia, podemos señalar los siguientes:

- 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, Universidad de Valencia, Escuela Politécnica Superior de Mondragón, etc.
- Estudios FP: Salesianos, Jesuitas, Iurreta, Fadura, Elorrieta, Txorierrri, Somorrostro, Tartanga, etc.

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

En el ámbito de asociaciones sectoriales y colaboraciones en iniciativas diversas, en el 2024 se ha sufragado/apoyado más de 100 iniciativas con un total de 84.697,07 € en concepto de cuotas y aportaciones en diversas iniciativas bajo conceptos de patrocinios, y 99.229,07€ en aportaciones asociaciones de diverso tipo bajo concepto de donación.

Este año hemos realizado diferentes acciones de patrocinios y donaciones en los diferentes centros de trabajo de Ingeteam, entre ellos recogemos algunas iniciativas en el siguiente listado:

Centro - País	ENTIDAD BENEFICIARIA RECEPTORA	DONACIÓN O PATROCINIO	CONCEPTO
Ingeteam Australia	MS Gong	Donación	De Sydney a Gong
Ingeteam Australia	Pink Ribbon	Donación	Día del lazo rosa
Ingeteam Australia	Talk to me bro	Donación	Talk to me bro Gala
Ingeteam Australia	Are you OK platform	Donación	Are you OK día
Ingeteam Australia	Movember	Donación	Lunch del día de la próstata
Ingeteam Australia	Cancer Council	Donación	Dancing with the stars
Ingeteam Australia	No one	Donación	Regalos para mujeres en el día de la mujer
Ingeteam Beasain	BKL	Patrocinio	Baloncesto Beasain
Ingeteam Beasain	Sociedad Ciclista Loinaz	Patrocinio	Ciclismo Beasain
Ingeteam Beasain	Sociedad Deportiva Beasain	Patrocinio	Futbol Beasain
Ingeteam Beasain	Goierri Herrien Ekintza	Donación	Fundacion Goierri
Ingeteam Beasain	Goierri Valley	Donación	Goierri Valley
Ingeteam Beasain	Adegi	Donación	Adegi
Ingeteam Beasain	Donosti Eventos Deportivos	Patrocinio	Carrera de Empresas
Ingeteam Beasain	Camara Comercio Gipuzkoa	Donación	Camara Gipuzkoa
Ingeteam Brazil	Grupo Rosa e Amor	Donación	Octubre Rosa
Ingeteam Brazil	SERVICO SOCIAL DA INDUSTRIA - SESI	Donación	Noviembre Azul
Ingeteam Czech Rep.	Balónek z.s.	Donación	Festival en las calles de Ostrava - en la carpa BALÓNEK - talleres creativos para niños, concursos, búsquedas del tesoro y más. Colocación del banner publicitario de Ingeteam, distribución de globos de Ingeteam. Lugar: Calle principal, Ostrava-Poruba.

Centro - País	ENTIDAD BENEFICIARIA RECEPTORA	DONACIÓN O PATROCINIO	CONCEPTO
Ingeteam Czech Rep.	Kompakt s.r.o.	Patrocinio	Compra de espacio publicitario en un automóvil Renault Trafic, un automóvil que sirve como servicio social ambulatorio. El vehículo atiende a jóvenes y clientes con discapacidades mentales o discapacidades combinadas. El objetivo del proyecto es involucrar a las personas con discapacidad en la sociedad a un trabajo y una vida comunes. Gracias a la compra de un espacio publicitario en un coche Renault Trafic, podemos ayudar a la escuela con las difíciles tareas de estos alumnos discapacitados.
Ingeteam Czech Rep.	Club of Visually Impaired Athletes Opava	Donación	Apoyo financiero del 28º torneo internacional anual de bolos para atletas con discapacidad visual.
Ingeteam Czech Rep.	Early Care Society	Donación	Contribución económica para niños con discapacidad visual de hasta 7 años de edad para la compra de ayudas, pruebas y objetos estimulantes para los más pequeños.
Ingeteam Czech Rep.	Kompakt s.r.o.	Patrocinio	Compra de espacio publicitario en un automóvil Renault Trafic, un automóvil que sirve como servicio social ambulatorio. El vehículo atiende a jóvenes y clientes con discapacidades mentales o discapacidades combinadas. El objetivo del proyecto es involucrar a las personas con discapacidad en la sociedad a un trabajo y una vida comunes. Gracias a la compra de un espacio publicitario en un coche Renault Trafic, podemos ayudar a la escuela con las difíciles tareas de estos alumnos discapacitados. - No se repite. Acción diferente.
Ingeteam Czech Rep.	Association of disabled citizens and their friends	Donación	Donación para estancias de rehabilitación para niños y jóvenes, personas con discapacidad física severa. El objetivo principal es organizar el uso del tiempo libre de los jóvenes discapacitados a través de eventos sociales, sanitarios, educativos y deportivos. Se trata de eventos culturales, viajes por la naturaleza, cursos de rehabilitación, conferencias, eventos deportivos, etc.

Centro - País	ENTIDAD BENEFICIARIA RECEPTORA	DONACIÓN O PATROCINIO	CONCEPTO
Ingeteam Czech Rep.	Spolek V JEDNÉ VTEŘINĚ z.s.	Donación	Ayuda para usuarios de sillas de ruedas: personas específicas de Ostrava y sus alrededores. Reembolso de los servicios sanitarios y sociales y de los gastos asociados a su discapacidad. También para la compra de artículos de salud, higiene, personal y otros.
Ingeteam Czech Rep. - Elprom	Dětská rehabilitace	Donación	Neurorrehabilitación
Ingeteam Czech Rep. - Elprom	Tělovýchovná jednota Spartak Chuchelná, z.s.	Donación	Acuerdo de donación, que se utilizará para apoyar el deporte juvenil dentro del club de fútbol
Ingeteam France	Stade Toulousain Handisport I rugby fauteuil I Toulouse, France	Patrocinio	Integración de personas con diversidad funcional, pertenecientes a colectivos desfavorecidos, etc.
Ingeteam France	Aïda Association des mécènes de l'Orchestre et du Théâtre du Capitole de Toulouse	Donación	Integración de personas con diversidad funcional, pertenencia a colectivos desfavorecidos, cultura local, ....
Ingeteam France	Elles bougent - Midi-Pyrénées	Donación	Sector tecnológico, promoción y visibilidad de la mujer, ....
Ingeteam France	Accueil I cad31	Patrocinio	Agua y saneamiento, energías limpias, producción/consumo responsable, acciones climáticas
Ingeteam France	Corrida Pédestre de Toulouse - Courons pour les enfants lesgladiateurs.org	Donación	Promover y financiar acciones de cooperación dirigidas al desarrollo de la investigación y la industria en el ámbito de la salud
Ingeteam Italy	Fondazione AVSI	Donación	Adopciones de niños a distancia
Ingeteam Italy	Local church	Donación	Apoya a la iglesia local
Ingeteam Sesma	Ayuntamiento de Sesma	Donación	Feria cultural "Artesparto"
Ingeteam Sesma	Ayuntamiento de Sesma	Patrocinio	Programa de fiestas

Centro - País	ENTIDAD BENEFICIARIA RECEPTORA	DONACIÓN O PATROCINIO	CONCEPTO
Ingeteam Sesma	INANZAR Asociación cultural	Donación	Carrera Navidad solidaria
Ingeteam Sesma	Club Deportivo Sesma	Patrocinio	Fútbol patrocinado
Ingeteam Sesma	Club Ciclista Lodosa	Patrocinio	Patrocinio ciclista BBT
Ingeteam Sesma	Club Deportivo Irantzia	Patrocinio	Fútbol patrocinado
Ingeteam Sesma	Escuela Ribera de Futbol	Patrocinio	Colaborar con el Torneo Internacional de fútbol sub16 Villa de Cabanillas
Ingeteam Sesma	Club Deportivo Lodosa	Patrocinio	Impulso futbol femenino
Ingeteam Sesma	Club Deportivo Pradejón	Patrocinio	Impulso futbol femenino
Ingeteam Sesma	Club Deportiva Mendavia	Patrocinio	Impulso futbol femenino
Ingeteam Sesma	Proyecto Solidario Local - ADANO	Donación	Participación del personal en la RSC - Organización ADANO. Niños con cancer de Navarra
Ingeteam Sesma	Proyecto Solidario Global- ANELA	Donación	Participación del personal en la RSC - PRoYECTO ANELA - Esclerosis lateral omiotrofica
Ingeteam USA	Metro Milwaukee Society of HR Managers Diversity and Inclusion Committee	Donación	Todo el departamento de RR.HH. se ofrece como voluntario en el Comité de Diversidad e Inclusión de MMSHRM, proporcionando experiencia para ayudar a compartir las actividades de DEI de las organizaciones profesionales.
Ingeteam USA	Clean Economy Coalition of Wisconsin	Donación	Ingeteam HRM es elegida miembro de la Junta Directiva de CECW para representar la participación del sector privado y el desarrollo de la fuerza laboral (mandato de 3 años)
Ingeteam USA	Milwaukee Job Corps	Donación	Ingeteam HRM nombrado miembro del Consejo de Fuerza Laboral para el programa de habilidades laborales del Departamento de Trabajo de EE. UU. Conectado a los contratos marinos y renovables.
Ingeteam USA	STEM Forward	Donación	El ingeniero de RRHH e ingeniero de Ingeteam (Íñigo Artieda) se ofreció como voluntario para juzgar el concurso «Future Cities» para estudiantes de secundaria.

Centro - País	ENTIDAD BENEFICIARIA RECEPTORA	DONACIÓN O PATROCINIO	CONCEPTO
Ingeteam USA	WRTP BIGSTEP	Donación	El socio de formación en habilidades laborales comunitarias de Ingeteam, WRTP BIGSTEP, ha concedido 1,5 millones de dólares al Departamento de Trabajo de EE.UU. para ayudar a formar a la mano de obra energética. Ingeteam utilizada como empresa potencial e invitada a un evento con los medios de comunicación con el Secretario de Trabajo de EE. UU.
Ingeteam USA	WRTP BIGSTEP	Donación	Ingeteam apoya a su socio de formación en habilidades laborales comunitarias, WRTP BIGSTEP, en la obtención de una subvención de 1,5 dólares para mejorar las instalaciones de formación de Milwaukee, del Departamento del Tesoro de EE. UU. Ingeteam HRM invitada a la mesa redonda de medios con la secretaria Janet Yellin, el gobernador de WI, Tony Evers, en la ceremonia de entrega de premios.
Ingeteam USA	Society of Women Engineers-University of Wisconsin Milwaukee Chapter	Donación	El director de operaciones de Ingeteam presentó el tema de habilidades profesionales en el almuerzo patrocinado por Ingeteam.
Ingeteam USA	MSOE Career Center	Donación	Voluntarios de RR.HH. y operaciones para proporcionar asesoramiento gratuito sobre investigación y entrevistas a estudiantes universitarios de ingeniería.
Ingeteam USA	Urban Ecology Center	Donación	Uso gratuito del aparcamiento de Ingeteam para los invitados/anfitriones de Urban Candelighting Tour
Ingeteam USA	MSOE Chapter of Institute of Industrial and Systems Engineers	Donación	Tour educativo para estudiantes universitarios y profesores.
Ingeteam USA	Wisconsin Energy Institute-Kid Wind Challenge	Patrocinio	Campeonato estatal anual de viento estudiantil. Ingeteam patrocinó el evento y proporcionó la estación de competición de ingenieros a hombres.
Ingeteam USA	GoodWill Industries	Donación	HRM proporcionó un currículum experto y asesoramiento profesional al programa de búsqueda de empleo desfavorecido.

Centro - País	ENTIDAD BENEFICIARIA RECEPTORA	DONACIÓN O PATROCINIO	CONCEPTO
Ingeteam USA	NearWestSideCommunity Development Corporation	Donación	Ingeteam HRM invitada al comité de licitación para el programa Milwaukee Recompete. Un programa de desarrollo de la fuerza laboral pública / privada que busca una inversión de \$ 5 millones del Departamento de Comercio de EE. UU.
Ingeteam USA	Menomonee Valley Partners	Donación	El gerente de recursos humanos participa en Valley Workforce Circle, ayudando a construir la fuerza laboral en la comunidad circundante.
Ingeteam USA	MSOE Career Center	Donación	HRM aparece en el panel de asesoramiento profesional para estudiantes universitarios de ingeniería.
Ingeteam USA	Milwaukee Area Technical College	Donación	El departamento de RRHH de Ingeteam se ofrece como voluntario para servir en el comité de RRHH de la escuela tecnológica, proporcionando asesoramiento a la escuela para la mejora del programa de RRHH.
Ingeteam USA	Riverkeepers Cleanup	Donación	Los empleados se ofrecen como voluntarios para limpiar la basura de las áreas naturales alrededor de la planta.
Ingeteam USA	National Alliance on Mental Illness Stoutheast WI Chapter	Donación	El Gerente de Recursos Humanos es miembro de la Junta Directiva de NAMI, ayudando a dar forma a la toma de decisiones estratégicas para la organización.
Ingeteam USA	National Alliance on Mental Illness Stoutheast WI Chapter	Donación	Todo el departamento de RR.HH. se ofrece como voluntario en el Comité de RR.HH. Diversidad e Inclusión de NAMI. Proporcionar liderazgo experto en temas de RRHH y DEI para la organización.
Ingeteam USA	Miwaukee Job Corps	Donación	Mesa redonda de empleadores con Jordan McCambridge
Ingeteam USA	WRTP BIGSTEP	Donación	La gestión de recursos humanos fue elegida para el Grupo de Directores del socio para el desarrollo de la fuerza laboral comunitaria
Ingeteam USA	WI Office of Sustainability and Clean Energy	Donación	HRM nombrado miembro del Equipo Asesor de Partes Interesadas para ayudar a compartir el desarrollo de la fuerza laboral de la economía limpia de Wisconsin
Ingeteam USA	MATC	Donación	Visita y recorrido por Ingeteam del nuevo presidente de MATC, Cruz

Centro - País	ENTIDAD BENEFICIARIA RECEPTORA	DONACIÓN O PATROCINIO	CONCEPTO
Ingeteam USA	University of Wisconsin-Milwaukee Career Center	Donación	Voluntarios de RR.HH. y operaciones para proporcionar asesoramiento gratuito sobre investigación y entrevistas a estudiantes universitarios de ingeniería.
Ingeteam USA	Forward Together Wisconsin	Donación	Ingeteam organizó una visita a la planta y dirigió la sesión general sobre aprendizajes para la conferencia anual de FTW.
Ingeteam USA	Gateway Technical College-Advanced Manufacturing Programs Advisory Committee	Donación	Nombramiento de HRM para el grupo asesor de plantilla
Ingeteam USA	Renew Wisconsin	Patrocinio	Patrocinio anual de la asociación de energías renovables de WI
Ingeteam USA	STEM Forward	Patrocinio	Patrocinio para grupo de educación comunitaria
Ingeteam USA	NAMI SE WI Chapter	Donación	Apoyo a la formación comunitaria en salud mental.
Ingeteam USA	KidWind Challenge	Patrocinio	Patrocinio para grupo de educación comunitaria
Ingeteam USA	Special Olympics of Wisconsin	Donación	Apoyar la misión de aumentar la conciencia en la comunidad con necesidades especiales
Ingeteam USA	Nature Conservancy of Wisconsin	Donación	Ayude a proteger la naturaleza y el medio ambiente de Wisconsin.
Ingeteam USA	St. Jude's Children's Hospital	Donación	Misión de apoyo a los niños sanos en Milwaukee
Ingeteam USA	MATC Foundation-Uniquely Able Scholarship	Donación	Proporcionar asistencia para la matrícula de estudiantes discapacitados en la escuela de tecnología
Ingeteam USA	Leukemia and Lymphoma Society of Wisconsin	Donación	Mejorar los resultados de LL
Ingeteam Zamudio - Corp.	Fundación Randstad	Donación	Día internacional PCD. Reconocer el talento de las personas con Discapacidad y difundirlo
Ingeteam Zamudio - Corp.	El Correo - Carrera Empresas	Patrocinio	Carrera interempresas - Bilbao

Centro - País	ENTIDAD BENEFICIARIA RECEPTORA	DONACIÓN O PATROCINIO	CONCEPTO
Ingeteam Zamudio - Corp.	Cruz Roja	Donación	Aportación afectados Dana Valencia
Ingeteam Zamudio - Corp.	Euskadiko Orkestra	Patrocinio	Apoyo a la Orquesta de Euskadi
Ingeteam Zamudio - Corp.	Fundacion Fair Saturday	Patrocinio	Agua en su Camino Fair Saturday
Ingeteam Zamudio - Corp.	Kluba- Parque Tecnológico	Patrocinio	Torneo Padel del parque 09/11/2024, fomento participación femenina
Ingeteam Zamudio - Corp.	Dale Candela - Proyecto solidario participativo	Donación	Dale Candela - Proyecto solidario participativo local elegido Bizkaia
Ingeteam Zamudio - Corp.	PWN	Donación	Fomento Igualdad de género- Asociación para el desarrollo profesional de las mujeres
Ingeteam Zamudio - Corp.	Sociedad Coral de Bilbao	Patrocinio	Eskola Kantari - Escuela de coral para niños y niñas en situación de exclusión
Ingeteam Zamudio - Corp.	Suhar Korua	Patrocinio	Sufragar parcialmente una gira internacional de este coro de Beasain y que divulga la música vasca internacionalmente
Ingeteam Zamudio - Corp.	Kluba- Parque Tecnológico	Patrocinio	Torneo de Fútbol 7 del Parque Tecnológico
Ingeteam Zamudio - Corp.	Asociacion Cancer - ANAR-PLAST	Donación	Donación Cáncer
Ingeteam Zamudio - Corp.	DYA	Donación	Aportación Asociación ayuda en carretera
Ingeteam Zamudio - Corp.	KORRIKA	Patrocinio	1 KM a Korrika
Ingeteam Zamudio - Corp.	ADIMDE	Patrocinio	Foro marítimo Vasco
Ingeteam Zamudio - Corp.	EL CORREO	Patrocinio	Proyecto Startinnova
Ingeteam Zamudio - Tech.	IRAETAKO TRENA	Patrocinio	TREN- Patrocinio Parque ferroviario TRENA_MAUQUETA IRAETAKO

Centro - País	ENTIDAD BENEFICIARIA RECEPTORA	DONACIÓN O PATROCINIO	CONCEPTO
Ingeteam Sarriguren	P/FUND/INDUSTRIAL NAVARRA	Donación	P/FUND/INDUSTRIAL NAVARRA-DONACION 2024
Ingeteam Sarriguren	ASOC/FAMILIARES DE PARKINSON	Donación	DONACIONES SOLIDARIAS-ASOC/FAMILIARES DE PARKINSON
Ingeteam Sarriguren	ASOC/ESCLEROSIS MULTIPLE	Donación	DONACIONES SOLIDARIAS-ASOC/ESCLEROSIS MULTIPLE
Ingeteam Sarriguren	FUNDAC NAV EXCELENCIA	Donación	DONACIONES SOLIDARIAS-FUNDAC NAV EXCELENCIA
Ingeteam Sarriguren	Windergy India	Patrocinio	Tablero de diseño de patrocinio-Windergy India
Ingeteam Sarriguren	Wind Europe24	Patrocinio	Recarga de patrocinio durante WindEurope24
Ingeteam India	Govt of India National Mission for Clean Ganga	Donación	Misión Nacional para la Limpieza del Ganges - Fondo para la Limpieza del Ganges

En cuanto al reparto de inversiones en acciones de patrocinio y donaciones por centro y país, además del número de acciones, podemos recoger el resumen en el siguiente cuadro:

Por países	Euros	nº acciones
ALEMANIA	0	1
AUSTRALIA	19.656	7
BRASIL	193	2
CHEQUIA	1.756	9
CHILE	0	1
CHINA	0	1
ESPAÑA	129.846	43
FRANCIA	6.990	5
INDIA	5.616	1
ITALIA	3.340	2
MEXICO	0	1
POLONIA	0	1
UK	0	1
USA	16.529	35
Total general	183.926	110

Y atendiendo a dicha inversión por los principales ODS, el reparto de Euros y acciones, sería el siguiente:

Importe por ODS en Euros (además hay horas invertidas)			
Etiquetas de fila	Suma de IMPORTE EN EUROS	Cuenta de ODS ASOCIADO	En % sobre total
ODS11 - Ciudades y Comunidades sostenibles	5.510	6	
ODS13 - Acción por el clima	600	1	
ODS3 - Salud y Bienestar	79.910	46	45%
ODS4 - Educación de Calidad	52.915	25	28%
ODS5 - Igualdad de género	4.544	7	
ODS6 - Agua limpia y Saneamiento	9.189	3	
ODS7 - Energía Asequible y no contaminante	22.018	3	12%
ODS8 - Trabajo decente y rendimiento económico	9.240	13	
<b>Total general</b>	<b>183.926</b>	<b>104</b>	

#### 413-2 OPERACIONES CON IMPACTOS NEGATIVOS SIGNIFICATIVOS - REALES O POTENCIALES – EN LAS COMUNIDADES LOCALES

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

### EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES

#### 414-1 NUEVOS PROVEEDORES QUE HAN PASADO FILTROS DE SELECCIÓN DE ACUERDO CON LOS CRITERIOS SOCIALES

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

#### 414-2 IMPACTOS SOCIALES NEGATIVOS EN LA CADENA DE SUMINISTRO Y MEDIDAS TOMADAS



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

### POLÍTICA PÚBLICA

#### 415-1 CONTRIBUCIÓN A PARTIDOS Y/O REPRESENTANTES POLÍTICOS



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

### SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES

#### 416-1 EVALUACIÓN DE LOS IMPACTOS EN LA SALUD Y SEGURIDAD DELAS CATEGORÍAS DE PRODUCTOS O SERVICIOS

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

- Fichas de características técnicas.
- Catálogos de producto.
- Especificaciones técnicas de proyecto, tanto desde el punto de vista del requerimiento del cliente, como las establecidas en las distintas ofertas técnico-comerciales.

Los sistemas de reclamación, recepción de quejas y la metodología de resolución son las que vienen definidas en la norma de aseguramiento de la calidad ISO 9001, a la cual están adscritas la mayoría de las empresas de Ingeteam.

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

Las quejas recibidas y su resolución están distribuidas por el perímetro de todas las Unidades de negocio del Grupo. El resultado es que se han recibido 151 reclamaciones en 2024 (224 en el ejercicio 2023) reclamaciones de las cuales se quedan pendientes de resolución 53 (49 en 2023), es decir un 65% de resolución positiva (93% en 2023).

## 416-2 CASOS DE INCUMPLIMIENTO RELATIVOS A LOS IMPACTOS EN LA SALUD Y SEGURIDAD DE LAS CATEGORÍAS DE PRODUCTOS Y SERVICIOS.



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

## MARKETING Y ETIQUETADO

### 417-1 REQUERIMIENTOS PARA LA INFORMACIÓN Y EL ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS

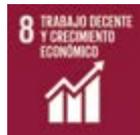
Los productos que fabrican y comercializan las empresas de Ingeteam no son objeto de procedimientos de etiquetado al uso habitual en productos de consumo.

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

### 417-2 CASOS DE INCUMPLIMIENTO RELACIONADOS CON LA INFORMACIÓN Y EL ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS

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

### 417-3 CASOS DE INCUMPLIMIENTO RELACIONADOS CON COMUNICACIONES DE MARKETING



No se han producido casos de incumplimientos relacionados con comunicaciones de marketing como publicidad, promoción, patrocinio etc. en el ejercicio objeto del informe.

Ingeteam cumple con el reglamento General de Protección de Datos en todas las comunicaciones que realiza.

## PRIVACIDAD DEL CLIENTE

### 418-1 RECLAMACIONES FUNDAMENTADAS RELATIVAS A VIOLACIONES DE LA PRIVACIDAD DEL CLIENTE Y PÉRDIDA DE DATOS DEL CLIENTE



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

Aspectos relevantes del modelo de gestión de riesgos de ciberseguridad:

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

5. Además, Ingeteam está impulsando la formación y difusión de una cultura digital y habilidades a la plantilla mediante un programa de formación de 18 meses con el proveedor especializado Kaspersky.

## CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO

### 419-1 INCUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y NORMATIVAS EN LOS ÁMBITOS SOCIAL Y ECONÓMICO



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

# Los 10 principios del pacto mundial

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

## **DERECHOS HUMANOS**

### PRINCIPIO 1

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

En Ingeteam buscamos que todas nuestras actuaciones promuevan y aseguren el ejercicio pleno de los derechos humanos. Nuestra organización, con amplia

presencia internacional, se esfuerza día a día en incorporar nuevas medidas para abordar mejor si cabe este principio en ámbitos como las condiciones de trabajo, la seguridad, la salud, educación y derechos de colectivos desfavorecidos, entre otros.

### PRINCIPIO 2

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

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

## ESTÁNDARES LABORALES

### PRINCIPIO 3

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

Nuestros trabajadores 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.

### PRINCIPIO 4

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

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

### PRINCIPIO 5

**Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.**

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

### PRINCIPIO 6

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

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

## MEDIOAMBIENTE

### PRINCIPIO 7

**Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.**

El compromiso de Ingeteam por la conservación del medioambiente y la protección del entorno está presente desde el minuto uno y se trata de un objetivo prioritario de tal manera que hoy en día no podríamos trabajar sin un enfoque preventivo que pretenda reducir al mínimo nuestro impacto ambiental y nuestros indicadores así lo confirman.

### PRINCIPIO 8

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

Continuamos esforzándonos en reducir nuestras emisiones y consumos energéticos. Por otro lado, la sostenibilidad ambiental sigue siendo prioritaria en nuestra organización y seguimos fomentando el reciclaje de materiales, prueba de ello es la optimización constante de nuestros ratios de consumo.

## PRINCIPIO 9

**Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.**

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

## ANTICORRUPCIÓN

### PRINCIPIO 10

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

No nos consta ninguna acción de este tipo.



