

Informe de sostenibilidad

2021



Ingeteam

Indice

03

Carta del Consejero Delegado

05

Introducción

07

GRI 200 Quienes somos

29

GRI 201 Economía

35

GRI 300 Medio ambiente

44

GRI 400 Desempeño social

61

Los 10 Principios del Pacto Mundial

Carta del Consejero Delegado



D. Adolfo Rebollo Gómez
Consejero Delegado

El año 2021 era muy esperado como el de la paulatina vuelta a la normalidad en todos los aspectos, de salud, laboral, de negocios, viajes, etc. Ciertamente, tras dos años del inicio de la pandemia la situación epidemiológica ha mejorado, aunque el virus ha continuado propagándose y mutando, pero también ha sido el año de la vacunación masiva y de la relajación en las limitaciones que nos llevarán a una vida casi similar a la anterior. La pandemia que nos ha tocado vivir ha conseguido que toda la sociedad se conciencie de lo importante que es cuidarnos y cuidar el planeta en el que vivimos. En Ingeteam estamos convencidos de que es posible un mundo más sostenible, y desde nuestros orígenes hemos trabajado por ello.

Desde el punto de vista de la sostenibilidad económica, al igual que muchas otras empresas, nos hemos visto obligados a lidiar con problemas en las cadenas de suministro derivados de la ralentización económica producida por la pandemia y con el incremento general en el precio de materias primas, la energía eléctrica y el gas. A pesar de estos baches hemos conseguido

llegar al final del año con una recuperación de nuestra actividad muy cercana a la preexistente. Así, cerramos un plan estratégico con el que nos sentimos francamente satisfechos, ya que, pese a las dificultades, en estos tres años hemos continuado con el ritmo de inversión y hemos mantenido plantilla.

Este año pasado hemos llevado a cabo la reflexión estratégica requerida para la elaboración del nuevo Plan Estratégico 2022-24, que no solamente remarca los habituales retos de sostenibilidad económica, social y medioambiental abrazados por la empresa, sino que además resume de manera explícita este propósito a través del nuevo lema que acompaña a nuestra marca: “Electrifying a Sustainable Future”. Esta frase representa lo que venimos haciendo desde nuestra fundación hace ya 50 años, ni más ni menos que facilitar la electrificación de la sociedad, apoyar la generación de energía limpia y potenciar el transporte y el consumo eléctrico seguro y eficiente.

El mercado en el que operamos ha cambiado de forma radical. El cambio climático ha hecho que la transición energética se haya transformado en una prioridad absoluta en la agenda de gobiernos y sociedad. Y este reto encuentra a Ingeteam perfectamente preparado para abordar las soluciones que la sociedad y en definitiva el planeta necesitan.

Continuamos manteniendo nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Velar por la sostenibilidad es un eje fundamental en nuestro ADN. De esta manera, 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.

Contribuimos a la sostenibilidad ambiental minimizando el impacto de nuestras actividades sobre la naturaleza, reduciendo nuestros consumos energéticos, las

emisiones de CO₂ y gases de efecto invernadero, y fomentando el reciclaje de materiales y la sensibilización en las actividades de formación de nuestro Equipo Humano, y en general de todas las personas con las que de un modo u otro nos relacionamos.

También continuamos empeñados en el cumplimiento de los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en nuestra estrategia, trabajando en la inclusión de aspectos relacionados con el Compliance, la sostenibilidad y la RSC y hemos vuelto a realizar la “Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad” con resultado positivo.

¡Contamos con las personas, la tecnología, las instalaciones, los clientes y socios necesarios para, entre todos, crear un mundo más sostenible!

Introducción

El año 2021 es el último del plan estratégico (2019-2021).

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

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

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

El 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 medio ambiente, 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, de los proveedores y de 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 Quienes somos

PERFIL DE LA COMPAÑÍA

102-1 NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN

La organización objeto de este informe es la empresa Ingeteam.

102-2 ACTIVIDADES, MARCAS, PRODUCTOS Y SERVICIOS

Ingeteam es una empresa tecnológica internacional especializada en la conversión de energía eléctrica. Su desarrollo tecnológico en electrónica de potencia y control (inversores, convertidores de frecuencia, controladores y protecciones), máquina eléctrica rotativa (motores, generadores y grupos motor-bomba Indar), sistemas (integración de ingeniería electro-mecánica y de automatización) y servicios de operación y mantenimiento, le permite ofrecer soluciones para los

sectores de generación eólica, fotovoltaica, hidroeléctrica y fósil, industria de la transformación de metales, naval, tracción ferroviaria y red de energía eléctrica, incluidas las subestaciones abarcando el transporte y la distribución, buscando siempre una generación y un consumo energético más eficiente.

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

El nuevo Plan Estratégico 2022-2024 introduce una reordenación de las unidades de negocio desde el punto de vista de su aproximación al mercado. La actividad de cada una de ellas continúa siendo la misma, aunque la manera de dirigirse al mercado va a tener un enfoque eminentemente sectorial, alineando

las capacidades tecnológicas de la empresa en una misma estrategia volcada a satisfacer de forma global las necesidades de cada sector en los que estamos activos.

La actividad Ingeteam está por tanto soportada en siete sectores:

- Hydro
- Water
- Railway & Mobility
- Marine, Metals & Mining
- Wind Energy.
- Solar PV, BESS & Green H2.
- Transmission & Distribution.

Estructuraremos un soporte transversal a las UNs y Sectores desde 3 Segmentos Tecnológicos:

- Machines
- Converters & Controls
- Services

Los Segmentos soportan a las UNs con tecnología base y operaciones eficientes.

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

Energía Eólica

Convertidores Doubly Fed induction generator (DFIG) y Full Converter (FC) con potencias unitarias de hasta 18 MW y generadores del tipo asíncrono doblemente alimentado, jaula de ardilla y síncrono de imanes permanentes de hasta 18 MW,

armarios eléctricos de control para aerogeneradores, Smart Scada, centros de control y servicios de operación y mantenimiento (O&M) de parques eólicos.

Energía Hidroeléctrica

Generadores hidroeléctricos Indar de hasta 100 MVA de potencia unitaria en tensiones de hasta 15 kV. Rehabilitación y repotenciones de grandes máquinas, con capacidad de hasta 200 MVA. Convertidores de frecuencia (FC y DFIG) y generadores para centrales de velocidad variable o bombeo reversible. Automatización integral de centrales hidroeléctricas, reguladores de tensión y velocidad, Smart Scada y servicios de O&M en centrales.

Energía Fotovoltaica

Inversores string para aplicación doméstica, industrial y utilityscale e inversores centrales para aplicación utilityscale, incluyendo Power station con salida en Media Tensión de hasta 7.500 kVA Power Plant Controller para controlar la planta y servicios de O&M de plantas fotovoltaicas.

Almacenamiento en Baterías

Inversores de baterías o ultracondensadores, incluyendo Power Station con salida en Media Tensión de hasta 7.500kVA, Energy Management Systems para gestionar la instalación, Smart Scada y servicios de O&M.

Naval y Puertos

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), ferries, cruceros, dragas, remolcadores, buques de investigación (siendo especialistas en silenciosos), etc. Adicionalmente, se desarrollan soluciones de sistemas de alimentación OPS (cold ironing) para buques desde puerto.

Tracción Ferroviaria

Convertidores de frecuencia y motores de tracción embarcados, y soluciones integradas de la cadena de tracción eléctrica incluyendo adicionalmente transformadores y baterías, sistemas de control de trenes (TCMS), control de sistemas auxiliares (HVAC, WC, control de puertas, etc.), sistemas de monitorización de vibraciones, variables térmicas y eléctricas, y sistemas para la recuperación de energía por frenado en subestación de tracción.

Transmisión y Distribución de Energía

Automatización de subestaciones, sistemas de control y protección de redes eléctricas, electrónica de potencia aplicada a la red (ej. Statcom) y soluciones de almacenamiento eléctrico.

Agua

Grupos bombamotor sumergibles Indar y Convertidores de frecuencia e ingeniería eléctrica y automatización, entregando soluciones de bombeo en potencias de hasta 6,5 MW en aplicaciones como suministro de agua potable, plataformas marinas offshore, minería, centrales hidroeléctricas y estaciones de bombeo de agua residual y limpia. Convertidores de frecuencia e ingeniería eléctrica y automatización.

Movilidad Eléctrica

Sistemas de recarga para vehículos eléctricos en corriente continua y alterna,

ultrarápida (hasta 400 kW), rápida (hasta 100 kW), semirápida (hasta 22 kW) y doméstica.

Industria

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 convertidores de frecuencia y motores o generadores, instalación eléctrica, automatización de sistemas, puesta en marcha, formación SAT y mantenimiento. Suministro de soluciones de Calidad de Energía de Red en grandes consumidores.

Generación Flexible

Generadores síncronos Indar y sistemas de control accionados por motores térmicos (diésel, gas o duales) de alta eficiencia.

Hidrógeno Verde

Ingeteam ha impulsado la creación de una nueva Unidad de Negocio H2 que ofrece soluciones de Electrónica de Potencia y Control en el ámbito de generación de hidrógeno “verde”.

102-3 UBICACIÓN DE LA SEDE

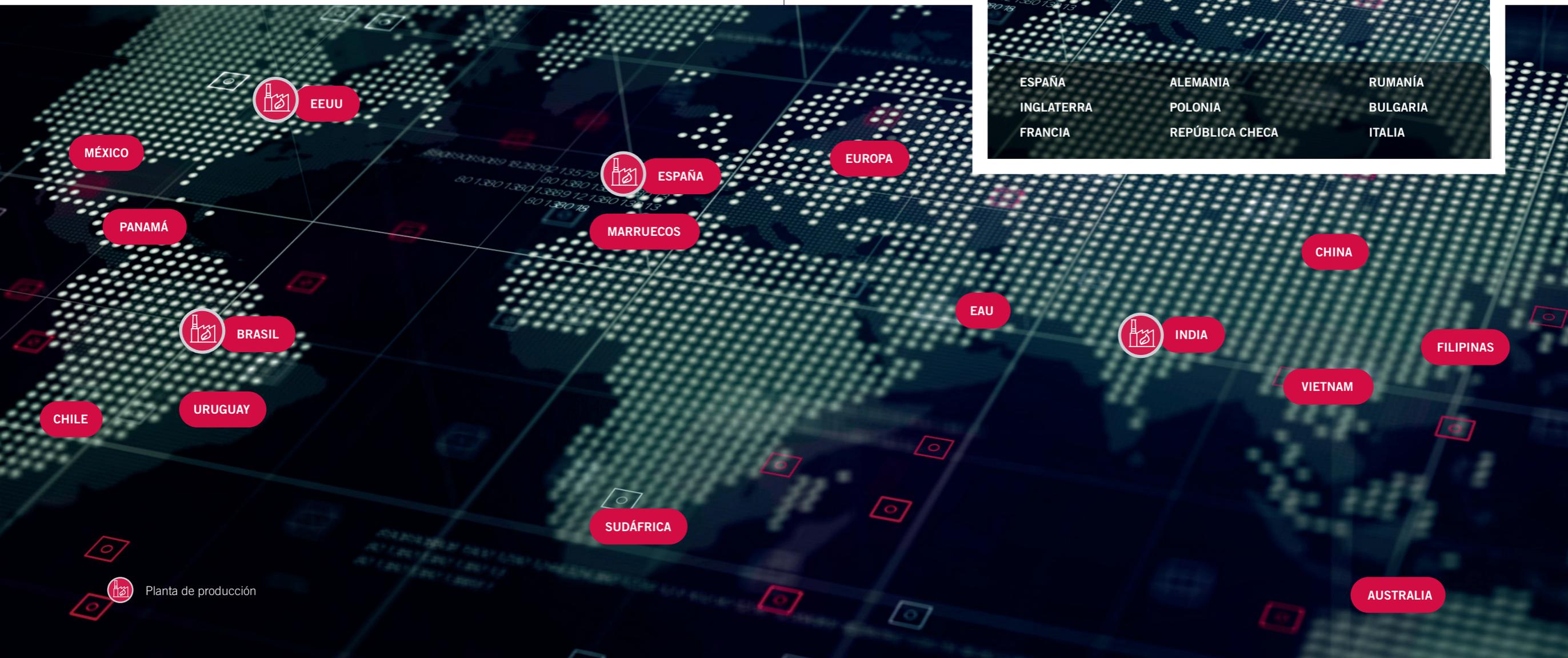
La sede central de Ingeteam S.A. se encuentra en el Parque Tecnológico de Bizkaia, en la localidad de Zamudio, cercana a Bilbao.

102-4 UBICACIÓN DE LAS OPERACIONES

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

- Europa: Bulgaria, República Checa, Francia, Alemania, Italia, Polonia, Rumanía y Reino Unido.

- Américas: Brasil, Chile, México, Panamá, Uruguay y USA.
- África, Asia & Oceanía: Australia, China, Marruecos, Filipinas, Sudáfrica, Vietnam y UAE.



102-5 PROPIEDAD Y FORMA JURÍDICA

La sociedad holding es Ingeteam y está constituida como Sociedad Anónima.

Sus principales accionistas son:

Kutxabank, S.A.	12,86%
Ingeteam, S.A. (Autocartera)	19,12%
Otros accionistas	68,02%

102-6 MERCADOS SERVICIOS

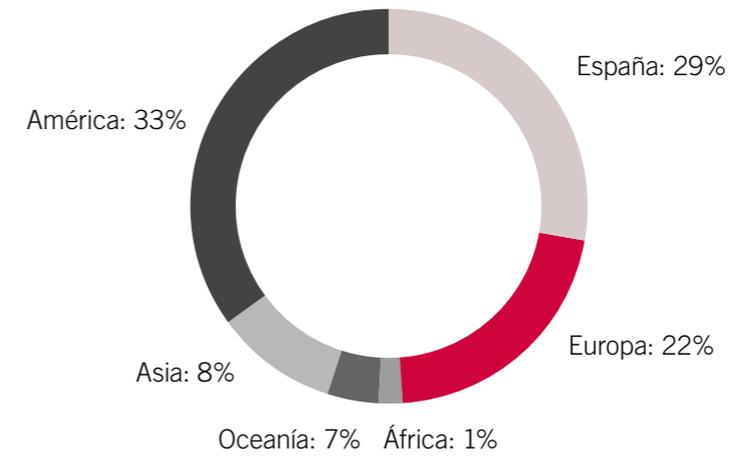
El interés comercial de las empresas que configuran Ingeteam es mundial, sin restricción geográfica. Los sectores y clientes servidos se recogen en el capítulo 102-2 de este informe.

102-7 TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

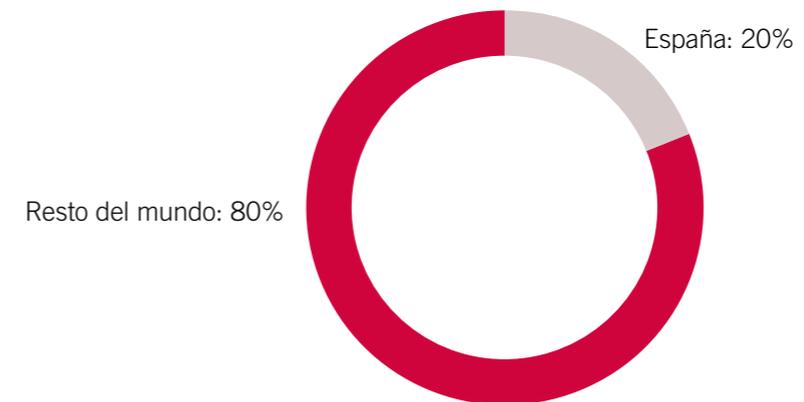
En 2021 la empresa ha tenido una cifra de negocio de 675 millones de euros y ha invertido más del 5% de su facturación en I+D+i. Sus principales cifras económicas a cierre de 2021 son las siguientes:



La facturación mundial de la empresa 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

Durante el año 2021 se ha alcanzado una plantilla media que asciende a 4.084,16 efectivos teóricos, si bien se cierra el año con una plantilla final real de

4.151 personas (fuente de reporte la nueva herramienta de reporte específica para indicadores no financieros ligados a Personas y PRL que será la base para aquellos datos 2021 aportados en este informe a excepción de aquellos específicos y relativos a COVID).

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

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

La Organización dispone de una política e gestión de personas para “definir, implantar y desarrollar un modelo de gestión de personas en Ingeteam que permita atraer, desarrollar y promover el talento necesario de acuerdo al proyecto empresarial definido y concretado en su Plan Estratégico vigente, en equilibrio con los intereses de crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores, y que, en definitiva, redunde en su compromiso y participación a largo plazo en la consolidación y expansión de este proyecto.”

Los ámbitos de actuación definidos en la Política de Gestión y Desarrollo de Personas en Ingeteam son los siguientes:

- Atracción, Selección e Integración del Talento
- Comunicación Interna

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

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 pro-

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 hemos continuado con el plan estratégico que cubre el periodo 2019-2021.

Después de las novedades acaecidas en 2020, este ha sido un año de asentamiento y recuperación de la operativa comercial y de proyectos cercanas a la normalidad, después de las convulsiones ocasionadas por la pandemia mundial.

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 medio ambiente 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 cuarto 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 2021 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.

Para la elaboración del Informe sobre el Estado de la Información no Financiera se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

El Informe sobre el Estado de la Información no Financiera 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:

- Clúster de Energía
- Foro Marítimo Vasco
- Innobasque
- Gaia
- Clúster Marítimo Español
- Clúster de la movilidad
- Club de exportadores e inversores españoles
- Euskalit
- APD

Las empresas de la empresa también participan en otras muchas asociaciones sectoriales tales como:

- UNEF
- AEDIVE
- EWEA
- AWEA
- SEIA

- Siderex
- Hydraulic Institute
- AFBEL

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. Adicionalmente Ingeteam aporta soluciones innovadoras en materia de operación y mantenimiento, que cobran cada vez más importancia en los sectores relacionados con las energías renovables.

En el actual Plan Estratégico, Ingeteam alinea sus objetivos estratégicos con los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030 y se marca como objetivo estratégico la triple sostenibilidad (social, económica y medioambiental) del Proyecto.

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

Dichos ODS son los siguientes:

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

- **ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.** Para conseguir el desarrollo económico sostenible, las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad. En Ingeteam trabajamos en la creación de empleos de calidad que contribuyan al impulso del desarrollo económico, del emprendimiento y de la innovación tecnológica.
- **ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.** Las ciudades son hervideros de ideas, comercio, cultura, ciencia, productividad, desarrollo social y mucho más. Además, las ciudades crecen, y la población mundial también. En Ingeteam contribuimos a la sostenibilidad de las ciudades favoreciendo la movilidad sostenible con equipos para la tracción ferroviaria y la movilidad eléctrica e impulsamos acciones de tipo social en favor de distintos estamentos y entidades de la comunidad.
- **ODS 12. Producción y consumo responsables.** El consumo y la producción sostenible consisten entre otras cosas, en fomentar el uso eficiente de los recursos y la energía, y la construcción de infraestructuras que no dañen el medio ambiente. Los edificios en los que se encuentran las Unidades Productivas de Ingeteam son objeto de diversos planes para la reducción de la huella de carbono y el reciclaje de residuos.
- **ODS 13. Acción por el clima.** El cambio climático afecta a todos los países en todos los continentes, produciendo un impacto negativo en su economía, la vida de las personas y las comunidades, y las emisiones de gases de efecto invernadero están en los niveles más altos de la historia. En Ingeteam somos particularmente cuidadosos en evitar contaminar en el proceso de fabricación de nuestros productos, y, además, en su vida útil contribuyen a evitar la emisión de alrededor de 14 millones de toneladas de CO₂ a la atmósfera.

102-15 PRINCIPALES IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

Las expectativas de evolución en los distintos negocios de Ingeteam en el momento y de cara al nuevo plan estratégico son los siguientes (aunque este documento hace referencia a la actividad del año 2021, sin embargo se van a nombrar a los distintos negocios con la única denominación que van a tener a partir del nuevo PE 2022-2024, que estará exclusivamente en inglés).

Wind Energy

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

En 2021 se han fabricado 4,4 GW en generadores y 2 GW en convertidores eólicos. Hemos llegado a la cifra de 54 GW en acumulado y continuamos con la expectativa de mantener el nivel de liderazgo con el objetivo de alcanzar los 60 GW de capacidad instalada en el mundo al final del actual plan estratégico. Además, en la prestación de servicios de O&M hemos superado los 9.2 GW.

Solar PV

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

Ingeteam dispone de más de 25 GW de potencia instalados en todo el mundo, habiendo suministrado en 2021, 3,6 GW con lo que se ha conseguido superar el objetivo de los 24 GW al final del PE 2019-2021. La actividad en el sector fotovoltaico está fuertemente orientada a la internacionalización. Uno de los elementos principales de esta tendencia consiste en el servicio de operación y

mantenimiento, que ofrecemos como complemento necesario en las instalaciones fotovoltaicas. El pasado año en esta actividad hemos alcanzado la potencia de 8,9 GW de instalaciones solares fotovoltaicas mantenidas en el mundo.

Hydro Generation

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

Este año la energía hidroeléctrica ha experimentado una recuperación que se espera continúe en crecimiento en el futuro próximo. Precisamente las actuales circunstancias de búsqueda de independencia energética de los combustibles fósiles, añadido al problema del cambio climático, hacen cada vez más plausible la energía hidroeléctrica, no solo como tecnología de generación, sino por su capacidad añadida de almacenamiento (en centrales de bombeo reversible), habilitando la integración del resto de renovables (solar fotovoltaica y eólica) en la red eléctrica.

Flexible Power Generation

Ingeteam contribuye con sus soluciones de generación distribuida en plantas térmicas de apoyo en lugares aislados y de redes débiles con generadores síncronos de alta eficiencia para ser accionados por motores térmicos (diésel, gas o duales), que logran minimizar el consumo de combustible primario, además de ofrecer sistemas de control de generación para este tipo de plantas. Este año se han fabricado generadores cuya potencia totalizan más de 430 MVA.

Transmission & Distribution

Ingeteam ofrece soluciones de protección, control y medida para la red eléctrica de distribución y transporte ante la necesidad creciente de desarrollo de la red

para satisfacer el incremento de la demanda, mejorar la calidad del servicio e incrementar la eficiencia. En este sector se está asentando el concepto de redes inteligentes “smart grids”.

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

La inversión en redes va a crecer con toda seguridad en los próximos años. En cuanto a la actividad de Ingeteam a lo largo del PE2022-2024 continuará su crecimiento sostenible en transporte y distribución de energía eléctrica, creciendo de forma más relevante en la automatización de subestaciones de plantas de generación renovable dado que se prevé sean las de mayor crecimiento.

EV Chargers

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

BESS

Se trata de una actividad transversal a las diferentes modalidades de generación de energía eléctrica que responde a la necesidad de adaptar la curva de generación a la de consumo, al tiempo que contribuye a estabilizar y controlar la

red eléctrica. La entrada masiva de renovables en el mix de generación acentúa esta necesidad. De hecho en 2021 se ha alcanzado la muy respetable cifra de 1,6 GWh de capacidad de almacenamiento instalada, relacionada con generación renovable y subestaciones de distribución.

Water

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

Railway & Mobility

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

Marine

Este año hemos aumentado la captación de pedidos en buques de apoyo para construcción de parques eólicos offshore, dragas de succión, cruceros y otro tipo de buques altamente especializados y tecnológicos (buques de investigación, silenciosos, etc), que son los principales objetivos de la actividad de la empresa en el sector. Se completa la base de laboratorios de Ingeteam con la inauguración del Laboratorio Smart Automation 4.0.

Metals & Mining

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

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

Green H2 Systems

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

ÉTICA E INTEGRIDAD

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

Dentro de las conclusiones de nuestra última reflexión estratégica, en Ingeteam hemos concretado una batería de valores que mantienen una coherencia con aquellos emanados de las anteriores reflexiones estratégicas.

Misión:

Favorecer el modelo de transición energética global mediante el desarrollo y la aplicación de alta tecnología en máquina eléctrica rotativa, electrónica de potencia y automatización y control".

Visión:

“Ser referente en electrificación, ofreciendo productos, servicios y sistemas, personalizados y competitivos.

Nos basaremos en las personas y en la mejora continua para hacer de Ingeteam, en colaboración con nuestros clientes, un proyecto sostenible.”

Este liderazgo lo alcanzaremos basándonos en:

- Excelencia en servicio: nuestro modelo de negocio así como nuestra Estrategia Competitiva se basará en ser excelentes en cuanto al servicio a nuestros Clientes. La satisfacción del Cliente es la clave de nuestro negocio.

Formará parte de nuestra política establecer relaciones de colaboración y alianzas que consigan la mutua satisfacción y vayan más allá del día a día.

- Tecnología e innovación: fomentaremos las actitudes innovadoras en productos y servicios, sistemas y procedimientos de trabajo que mejoren constantemente la gestión y las propuestas hacia los clientes, emplearemos para ello las tecnologías necesarias que se encuentren disponibles. Usaremos la tecnología como palanca de crecimiento y elemento diferencial.

Dirigiremos nuestro crecimiento a las áreas donde podamos aportar productos y servicios con mayor valor añadido y contenido tecnológico.

- Calidad: el compromiso con la calidad total, la competitividad, la eficiencia interna, el rigor y la prudencia en las actuaciones empresariales, se constituirán en señas de identidad del proyecto de empresa, dotándole de valor a la vez que representa una sólida garantía de salvaguarda de los intereses de los accionistas y empleados. Para ello Ingeteam asumirá, de forma proactiva,

la filosofía de mejora continua y búsqueda de mejoras discretas en todos sus ámbitos de actividad de manera que se avance hacia la Excelencia Operacional & Excelencia Empresarial.

Valores:

- El personal es la base fundamental de la empresa
- Apreciación de las actitudes y valores humanos
- Confianza
- Proactividad
- Coherencia, Ejecución y Fiabilidad
- Liderazgo a todos los niveles y Trabajo en equipo
- Autocrítica
- Amistad
- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Compromiso social

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, medio ambiente y anticorrupción, y que gozan de consenso universal.

102-17 MECANISMOS DE ASESORAMIENTO Y PREOCUPACIONES ÉTICAS

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

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

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

El Código de Conducta ha sido desarrollado y actualizado 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 la Empresa.

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.

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.

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

El Consejo de Administración le ha dotado de poderes autónomos de iniciativa y control dentro de Ingeteam, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de la normativa vigente, especialmente en el ámbito penal, así como del Código de Conducta por parte de todo el personal de la empresa, 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. Está compuesto por:

Presidente: Director Corporativo de Desarrollo Internacional y Operaciones Internas.

Vocales:

- Director Corporativo de RRHH
- Director Corporativo de ITs y Digitalización
- Director Servicios Jurídicos
- Director Corporativo Operativa Interna

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

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

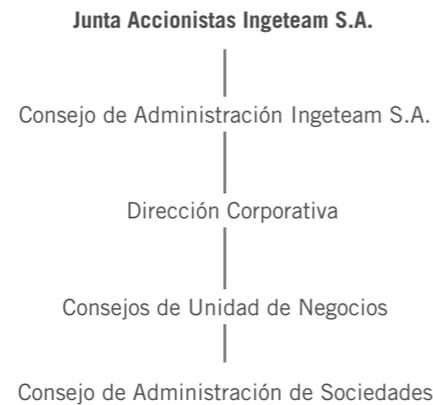
Los incumplimientos de la normativa y legislación vigente en el ámbito laboral, civil o penal de los que tuvieran conocimiento y que afecten a Ingeteam.

Cualquier duda o sospecha sobre daños económicos o reputacionales, materializados o potenciales, a Ingeteam.

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

Ingeteam ha sabido enlazar siempre la experiencia acumulada desde sus inicios con una renovación constante de las ideas. Los sectores de negocio en los que trabaja 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. Durante el 2019 se ha realizado una Web privada para favorecer la comunicación y la transparencia.

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

La aprobación del Plan Estratégico 2019-2021 dio lugar a ciertos cambios en el gobierno corporativo, destacando la fusión entre el anterior equipo ejecutivo y dirección corporativa de negocios en un solo órgano de gobierno.

Este órgano se centra en el seguimiento e implementación de los objetivos de la compañía con reuniones periódicas, donde participan el CEO, el Director General y COO, los Directores de los Segmentos y los Directores Corporativos Funcionales.

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

El máximo órgano de gobierno es el Consejo de Administración de Ingeteam S.A., que cuenta en la actualidad con un comité de nombramientos y retribuciones.

Nombre	Cargo
Dña Teresa Madariaga Zubimendi	Presidenta
D. Felipe García de Eulate	Vocal
D. Victor Mendiguren Ayerdi	Vocal
Dña. Alicia Vivanco González	Vocal
D. Ander Gandiaga Osoro	Vocal
D. Alex Belaustegui Foronda	Vocal
D. Adolfo Rebollo Gómez	Vocal / CEO
D. Alberto Guerra San José	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, elaborado por el responsable de RSC.

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 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 recursos 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.

El mismo sentido, otra 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 a 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, así como 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, 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

A continuación se enumeran dichas entidades:

- INGETEAM, S.A.
- INGETEAM Power Conversion, S.L.U.
- INGETEAM Power Technology, S.A.
- INGETEAM Indar Machines, S.A.
- Bizkaia Business Capital, S.L.U.
- Bizkaia Business Capital 1, S.L.U.
- Bizkaia Business Capital 2, S.L.U.
- INGETEAM R&D Europe, S. L.
- Bizkaia Business Capital 3, S.L.U.
- Bizkaia Business Capital 4, S.L.U.
- Bizkaia Business Capital 5, S.L.U.
- INGETEAM México, S.A. de C.V.
- INGETEAM, GmbH
- INGETEAM, A.S.
- INGETEAM, Ltda.
- INGETEAM, S.R.L.
- INGETEAM, Inc.
- INGETEAM, S.A.S.
- INGETEAM, Spzoo
- INGETEAM, SpA
- INGETEAM (PTY), Ltd
- INGETEAM Power Technology India Private Co. Ltd.
- INGETEAM Australia (PTY) Ltd.
- INGETEAM Panamá, S.A.
- INGETEAM Service S.r.l.
- INGETEAM Philippines INC
- INGETEAM Uruguay, S.A.
- INGETEAM UK, LTD.
- INGETEAM Morocco, S.A.R.L.A.U.
- INGETEAM Honduras, S.A. de C.V.
- INGETEAM Bulgaria, E.A.D.
- INGETEAM Perú, S.A.C
- Elprom Service, s.r.o.
- INGETEAM Power Technology Shanghai Co., Ltd.
- INGETEAM Vietnam Co., Ltd.

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 planteamientos 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.

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

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

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 “GRI 102 - 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 (2021).

102-51 FECHA DEL ÚLTIMO INFORME

El último informe fue publicado en junio de 2021 y estaba referido al ejercicio económico del 2020.

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 Marketing Corporativo 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 éste 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 2021 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

Después del fuerte impacto que tuvo la pandemia Covid19 sobre la economía y sobre la sociedad a lo largo 2020, en 2021 se esperaba un año de fuerte recuperación. En realidad, los efectos de la pandemia se han mantenido implícitos en múltiples actividades relacionadas con el desarrollo de la actividad económico. Particularmente afectados han sido dos aspectos claves para dicho desarrollo:

- La dificultad para los desplazamientos internacionales motivada por la aparición desordenada y aleatoria de múltiples brotes de Covid en sus distintas variantes. En este sentido, la movilidad requerida para las relaciones comerciales y el desarrollo de los proyectos ha estado enormemente restringida. De igual manera, la celebración de congresos y eventos feriales ha estado paralizada con un tímido resurgir en el último trimestre del año.

- Por otra parte, se ha producido un fenómeno global que ha afectado a las cadenas de suministro de los componentes requeridos para la elaboración de los bienes de equipo requeridos en los proyectos. Se está dando la paradoja de disponer de una importante cartera de pedidos, porque la actividad sí ha renacido después de la pandemia, pero hay fuertes dificultades para responder a los clientes en tiempo y coste.

En lo que respecta a Ingeteam, hemos enfrentado a la pandemia con decisión. Nuestra diversificación sectorial, internacionalización y el esfuerzo de todos los que formamos parte de esta empresa, nos ha permitido cerrar el año cumpliendo prácticamente con nuestros objetivos. En uno de los años más complicados que nos ha tocado vivir, hemos alcanzado los 675 millones de euros de cifra de negocio.

DESEMPEÑO ECONÓMICO

201-1 VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO

En 2021 los datos sobre el valor económico son los siguientes:

- VE Generado: 688.021.127 €
- VE Distribuido: 667.847.484 €
- VE Retenido: 20.173.643 €

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



La transición energética definirá los próximos años, convirtiéndose en la prioridad número uno para todo el sector de la energía y los servicios públicos. La mitigación del cambio climático se jugará en los próximos 10 a 15 años. La revolución de las energías renovables es imparable e irreversible para favorecer la transición a un escenario energético sostenible. Todos los esfuerzos de los países, en nuestro caso particular de la Unión Europea, está dando lugar a la aceleración del desarrollo de múltiples tecnologías de transición, como las redes inteligentes, el hidrógeno verde y las baterías, sectores en los que Ingeteam está jugando un papel muy importante.

A día de hoy las renovables son un tercio de la capacidad energética global y un cuarto de la de generación. Los productos que fabricamos en la empresa contribuyen a la transición energética como demuestran los más de 4 GW de equipos suministrados para energía solar fotovoltaica durante este año y los más de 56

GW de potencia instalada en el mundo, basada en los equipos de convertidores de potencia Ingeteam y generadores eléctricos Indar.

A mediados del año 2020 inició la campaña internacional 'Race to Zero' (Carrera hacia el cero para que ciudades, regiones, empresas, inversores y sociedad civil se unan en la mayor coalición de líderes hacia un mismo objetivo: cero emisiones para 2050. 'Race to Zero' precedió a la COP26, que se celebró del 1 al 12 de noviembre de 2021, en la que se reformularon los planes de innovación y crecimiento en apoyo a una economía más resiliente, inclusiva y sana después del COVID-19.

En cuanto al hidrógeno verde, sector en el que hemos comenzado nuestra actividad, las presiones para reducir la contaminación ambiental han llevado a toda una serie de países y compañías a apostar por esta nueva forma de energía limpia, que muchos creen será clave para "descarbonizar" al planeta. Varios países han publicado planes nacionales de producción de este combustible renovable. Esto incluye a la Unión Europea (UE), que en su "Estrategia de hidrógeno para una Europa climáticamente neutra", publicada a mediados de 2020, se comprometió a invertir US\$430.000 millones en hidrógeno verde entre ahora y 2030. La intención de la UE es instalar electrolizadores de hidrógeno renovable de 40 gigavatios (GW) en la próxima década, para lograr su meta de volverse climáticamente neutral para 2050.

Para la lucha contra el calentamiento global también es necesario potenciar la movilidad sostenible. Fabricantes de coches ya están anunciando la retirada del mercado de motores de combustión fósil por lo que las infraestructuras son imprescindibles para construir la nueva movilidad. Hasta la fecha desde Ingeteam hemos suministrado más de 12.000 cargadores para coches eléctricos. En este sentido también contribuimos a la reducción de las emisiones de barcos, dotándolos de propulsiones diésel eléctricas y de la tracción ferroviaria.

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



En Ingeteam no se realizan aportaciones a planes de pensiones específicas para los empleados. Esta cobertura se realiza mediante la aportación oficial a la Seguridad Social, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento y en cada país.

201-4 ASISTENCIA FINANCIERA RECIBIDA DEL GOBIERNO



En el ejercicio 2021 Ingeteam ha recibido la cantidad de 4.311.768 € 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 2021, al igual que el pasado año 2020, 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.

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

Brecha salarial en Ingeteam España:

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

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

Brecha salarial en Ingeteam Europa (incluyendo España):

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

Brecha salarial en Ingeteam en el resto del mundo:

Teniendo en cuenta la dimensión del centro de trabajo/sede país (empleados y diversidad de hombres y mujeres), además de mantener el criterio del pasado año hemos puesto de nuevo el foco en las filiales de USA, México y hemos añadido como novedad Brasil.

En Estados Unidos en términos de media, la brecha final resultante está en una situación muy similar a la del pasado año y muy en línea con aquellas anteriores observadas en España y Europa.

En México se aprecian diferencias en brecha salarial entre mujeres y hombres entre las tipologías de contrato, antigüedad o años de experiencia entre los colectivos masculinos y femeninos.

En Brasil la brecha final resultante ha experimentado un importante equilibrio motivado por una importante incorporación de nuevo personal masculino con retribuciones más bajas/junior y acordes al colectivo existente femenino, equilibrando las diferencias.

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



Más del 83% de los altos ejecutivos de la organización son contratados dentro de la comunidad local, entendiéndose por tal, el país en el que se encuentra ubicado ese centro.

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 2021 el pago de impuestos por parte de Ingeteam ha ascendido a 80.771.596 €.

PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN

204-1 PROPORCIÓN DE GASTO EN PROVEEDORES LOCALES



El porcentaje del aprovisionamiento local en 2021 se ha mantenido en el orden del obtenido en 2020, estos es 41%.

ANTICORRUPCIÓN

205-1 OPERACIONES EVALUADAS PARA RIESGOS RELACIONADOS CON LA CORRUPCIÓN



Al igual que en el año anterior, en 2021 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.

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:

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

Medidas para detectar la corrupción:

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

Medidas para responder la corrupción:

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

205-3 CASOS DE CORRUPCIÓN CONFIRMADOS Y MEDIDAS TOMADAS

En 2021 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 2021 no se han producido casos de acciones judiciales referidas a competencia desleal, ni a prácticas monopolísticas relacionadas con las actividades de Ingeteam.

GRI 300 Medio Ambiente

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

Nuestros principios y prioridades son:

- Garantizar el cumplimiento legal vigente y todos aquellos compromisos que la empresa suscriba en materia de Gestión Ambiental y Sostenibilidad.
- Asegurar en el desarrollo de toda nuestra actividad industrial y de negocio, la protección y respeto del medio ambiente, minimizando los efectos ambientales producidos como consecuencia de dicha actividad.
- Favorecer el modelo de transición energética global mediante el desarrollo y

la aplicación de alta tecnología en máquina eléctrica rotativa, electrónica de potencia y automatización y control que contribuyan a la mitigación del cambio climático y que posibiliten una utilización sostenible de los recursos naturales.

- Asegurar el cumplimiento de los requisitos legales ambientales aplicables en los países donde operamos y los requisitos voluntariamente asumidos por la organización.
- Garantizar que la Política y Normativa Ambiental sea conocida, extendida y respetada por todos los empleados a través de canales de información, además de desarrollar campañas de sensibilización y formación continua.
- Potenciar el desarrollo de procesos, procedimientos y herramientas de gestión adecuados para la mayor eficiencia, prevención y control de la actividad ambiental que repercuta en un mínimo impacto ambiental.

- Integrar el sistema de Gestión Ambiental en la gestión global de Ingeteam, potenciando y reconociendo la participación activa en iniciativas que repercutan en la sensibilización y compromiso de la Organización y Empleados con dicha integración.
- Definir objetivos y metas concretas, retadoras, alcanzables y medibles dentro de un programa ambiental concreto que contribuya a minimizar nuestra huella sobre el medio ambiente.
- Ejercer consumos, así como una generación y gestión de residuos responsables.
- Respetar la naturaleza y la biodiversidad en los entornos en los que se encuentran todos los centros de trabajo de Ingeteam.
- Informar y poner a disposición de todos nuestros Grupos de Interés la Política, objetivos, prácticas y resultados que en materia ambiental tiene Ingeteam.

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

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

Los centros de producción de Ingeteam localizados en España, Estados Unidos, Reino Unido y México disponen de un sistema de gestión ambiental de acuerdo con la norma UNE-EN ISO 14001 y disponen de Políticas Medioambientales específicas, Manual de Gestión Medio Ambiental y procedimientos asociados.

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

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

Además, los productos que fabrica Ingeteam están destinados a las energías renovables, posibilitando reducir en más de 13 millones de toneladas las emisiones de CO₂ a la atmósfera. En el año 2021 se han fabricado e instalado 10,8 GW de equipos destinados a energías renovables. En 2020 esta cifra fue similar.

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

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

Fomento del uso de vehículos eléctricos:

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

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

fuerzas razonables para que sean VEs, teniendo que justificar la no adición de vehículos de flota eléctricos, previo a su contratación.

Así, los vehículos de dirección se irán sustituyendo por VEs de forma paulatina. Esto empezó en 2020 con la contratación de 3 vehículos eléctricos y a lo largo de 2021 han sido contratados varios adicionales dentro de la incentivación de la adopción de VEs como el estándar en la dirección. Esta iniciativa estimamos tendrá un impacto de reducción de emisiones en 1.596t CO₂/año.

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

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

Fomento de las instalaciones de autoconsumo Solares Fotovoltaicas:

Desde la dirección se está estudiando y desarrollando un plan de asesoramiento y apoyo a su plantilla en lo referido a este punto, y que ha visto la luz a lo largo del 2021.

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

Instalaciones de Gipuzkoa:

- Instalación de tres nuevos puntos de recarga eléctricos

- Sustitución de paletinas de plástico por paletinas de papel.
- Cambio de luminaria a LED oficinas Segorbe.
- Continuamos con la Implantación Disolvente BIO. En 2021 se han implantado en 7 secciones más. Se terminará la implantación en 2022
- En 2021 se imparte la formación según el Decreto 254/2020 de la Ley de sostenibilidad de Euskadi a gestores, personal de compras, mantenimiento y encargados de secciones con elevados consumos energéticos.

Instalaciones de Bizkaia:

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

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

Instalaciones de Navarra:

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

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

Instalaciones de Albacete:

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

- Disponer a la organización de trípticos para un mejor conocimiento en la segregación residual urbana.
- Actualización de cartelería en puntos de segregación.
- Mantener manual de conducción eficiente como documentación del sistema.
- Reducción de residuos: cámaras fotográficas deterioradas, reaprovechándolas para uso de acciones sociales.
- Campaña de comunicación de segregación correcta a través del canal “Ingegram”
- Publicaciones en diarios de prensa local: Día Mundial Medio Ambiente.

GRI 301-1 MATERIALES UTILIZADOS POR PESO O VOLUMEN



		2020	2021
301-1.a	Papel consumido (kg)	27.925	28.603
301-1.b	Cartón consumido (kg)	109.979	76.422
301-1.c	Madera consumida (kg)	719.258	756.944
301-1.d	Productos químicos consumidos (kg)	431.332	522.310
301-1.e	Metal consumido (kg)	11.629.274	19.701.019
301-1.f	Plástico consumido (kg)	57.260	57.869
301-1.g	Cable consumido (kg)	430.228	150.209
301-1.h	Equipos E/E y de TIC consumidos (kg)	754.684	1.620.928

GRI 301-2 INSUMOS RECICLADOS UTILIZADOS



El 71% del papel consumido proviene de reciclaje, y en cuanto a cartón la cifra es del 48%. El año pasado ambas cifras fueron inferiores (62% y 37%).

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

		2020	2021
301-2.a	Papel comprado valorizado (que viene de reciclaje)	71 %	86 %
301-2.b	Cartón comprado valorizado (que viene de reciclaje)	48 %	58 %

GRI 301-3 PRODUCTOS REUTILIZADOS Y MATERIALES DE ENVASADO

Los productos que se reutilizan principalmente son: pallets, cajas, bidones y GRPs.

ENERGÍA

GRI 302 CONSUMO ENERGÉTICO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN



Es de destacar que la electricidad consumida por todas las organizaciones localizadas en España

(Bizkaia, Navarra, Gipuzkoa y Albacete) es de origen 100% renovable y es respetuosa con el medio ambiente, debido a un acuerdo realizado con la compañía suministradora de energía eléctrica Iberdrola.

Este año se ha vuelto a experimentar un menor consumo de energía eléctrica, a pesar de que algunas unidades productivas/centros de trabajo.

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

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

		2020	2021
302-1.a	Consumo de energía eléctrica en kWh	16.278.337	14.509.323
302-1.b	Consumo de Gas natural para calefacción en kWh	8.558.134	8.207.233
302-1.c	Consumo de gasoil en litros para calentamiento de espacios, maquinaria... en kWh	598.435	598.435

302-2 CONSUMO ENERGÉTICO FUERA DE LA ORGANIZACIÓN



Se presenta nuevamente una reducción significativa con respecto al año anterior de los km recorridos. Se han realizado muchos menos desplazamientos de viajes y muchos profesionales de Ingeteam siguen realizando parte de su trabajo

de forma remota (ver aspectos relacionados en el capítulo de “Salud y Seguridad Laboral - Efectos de la pandemia Covid-19”)

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

		2020	2021
302-2.a	Consumo energético proveniente de la movilidad de vehículos para la empresa (excepto in-itinere)	20.377.092	17.758.187
302-2.b	Consumo energético provenientes de la movilidad con vehículo particular (in-itinere)	7.204.241	7.235.551

GRI 303 AGUA



Del total de consumo de agua reportado más de 10 millones de litros provienen de agua reciclada (28%). Además, se ha creado pozo de extracción de agua desde subsuelo, para reducir consumo de agua potable para pruebas en la fábrica de Sesma.

		2020	2021
303-1	Consumo de agua (m3)	37.522.801	34.150.894
303-2	Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua	Sólo se capta agua de la red pública de abastecimiento	Sólo se capta agua de la red pública de abastecimiento
303-3	Agua reciclada y reutilizada en litros	7.247.190,00	10.000.000,00

GRI 304 BIODIVERSIDAD



Los indicadores del capítulo 304 referidos a impactos sobre la biodiversidad se pueden resumir indicando que la actividad industrial desarrollada por las empresas que pertenecen a Ingeteam se realiza con un escrupuloso respecto a los entornos naturales en los que se desarrolla. Ingeteam es una empresa con poco riesgo de generar contaminación ambiental con excepción de algunas de las Unidades de Producción con capacidad de fabricación, entre las que se encuentra la fábrica de generadores eléctricos y bombas sumergibles situada en Beasain. La fábrica está ubicada en un medio natural y en pleno control por la administración pública URA, ya que existe un riesgo de vertido a cauce.

GRI 305 EMISIONES



		2020	2021
305-1.a	Emisiones de CO ₂ provenientes de combustibles fósiles (excepto 305-1.b y 305-1.c)	1.918 T	1.592 T
305-1.b	Emisiones de CO ₂ provenientes de la movilidad de vehículos para la empresa (excepto in-itinere)	2.975 T	2.9752.789
305-1.c	Emisiones de CO ₂ en Toneladas, provenientes de la movilidad con vehículo particular (in-itinere)	1.052 T	1.136 T
305-2	Emisiones de CO ₂ provenientes del consumo eléctrico (por la generación de la electricidad comprada)	7.416 T	5.948 T
305-4	Emisiones de CO ₂	13.360 T	11.467 T
305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO), en toneladas de CFC-11 equivalente	0 T	0 T

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

	2020	2021
Emisiones directas (alcance 1) que incluye las emisiones y absorciones que proceden de fuentes que posee o controla la empresa	60.421.819,34* kg CO ₂ eq	5.518.527,83* kg CO ₂ eq
Emisiones indirectas por energía (alcance 2) que incluye las emisiones asociadas a formas de energía secundaria como el vapor o la electricidad, siempre y cuando hayan sido generadas fuera de los límites de Ingeteam	6.674.118* kg CO ₂ eq	5.948.822,42* kg CO ₂ eq
Emisiones indirectas derivadas de las actividades de viajes de negocios (alcance 3), que no son fuentes en propiedad ni control de Ingeteam	-	1.252.066,53 kg CO ₂ eq**

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

** Factores de emisión DEFRA – 2020

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

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

GRI 306 EFLUENTES Y RESIDUOS



Debido a la naturaleza de los servicios que presta Ingeteam en energía eólica, hay ocasiones en las que debemos deshacernos nosotros de este tipo de residuos, por lo que los hemos contabilizado, a pesar de no ser los propietarios de los mismos. Los residuos electrónicos han experimentado un importante aumento debido a la fábrica de Ortuella (Bizkaia) inaugurada a finales del 2019, la cual no reportó este tipo de residuos.

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

		2020	2021
306-1	Vertidos de agua	2.848.500 L	10.390.780 L
306-2.a.1	Residuos peligrosos (pilas, baterías, tóners, trapos, etc.)	254.015 kg	348.364 kg
306-2.a.2	Residuos eléctrico-electrónicos-informáticos	1.926.923 kg	36.440 kg
306-2.b.1+2	Residuos de papel + cartón	225.276 kg	261.984 kg
306-2.b.3	Residuos de plástico	39.811 kg	60.647 kg
306-2.b.4	Residuos de madera	829.073 kg	624.091 kg
306-2.b.5+6	Residuos de metales + cables	2.404.401 kg	638.740 kg
306-3	Derrames significativos	423 L	154 L

306-4 TRANSPORTE DE RESIDUOS PELIGROSOS



El transporte de residuos en las empresas que componen Ingeteam se realiza mediante gestores autorizados.

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

Ninguna empresa de la compañía ha tenido multas monetarias, ni sanciones no monetarias, por cuestiones ambientales.

EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES

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

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

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

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

		2020	2020
308-1	Nuevos proveedores en cuya selección se han incluido criterios ambientales	28,33%	26,60%
308-2	No conformidades ambientales en la cadena de suministro y medidas tomadas	139	8

GRI 400 Desempeño Social

Este capítulo describe las relaciones entre Ingeteam y las personas con las que interactúa en la empresa y en las comunidades en las que realiza sus operaciones.

El modelo de gestión de personas de Ingeteam nos permite atraer, desarrollar y promover el talento necesario, de acuerdo al proyecto empresarial definido y concretado en el actual Plan Estratégico. De este modo atraemos e incorporamos a los mejores profesionales, a partir de una marca atractiva, fiable y transparente, de acuerdo con los valores de la Empresa. Así, contamos una organización ágil y eficiente, con equipos preparados para la gestión del cambio.

Uno de los principales éxitos de Ingeteam reside en nuestro equipo humano, reflejo de la sociedad además en cuanto a diversidad, género e inclusión. Durante el año 2021, a pesar de la cantidad de destrucción de empleo que ha habido en

todo el mundo como consecuencia de la pandemia por el Covid 19, en Ingeteam hemos seguido incrementando plantilla superando los 4.100 empleados.

En un mundo globalizado como el actual, el virus se convirtió en una pandemia mundial en el mes de marzo. Con el objetivo de velar por el personal de la compañía, desde el comienzo de la epidemia se creó un Grupo de trabajo específico (Observatorio) en el que se evaluaron las medidas a tomar según las circunstancias de cada país. Así, durante todo el año se han ido aplicando medidas preventivas ante la pandemia Covid-19, adaptando cada momento a la incidencia circunstancial de cada oleada de infecciones. Entre ellas podemos destacar las siguientes:

- Fomento del teletrabajo en horarios más amplios y en circunstancias que lo aconsejaban.

- Reducción tiempo mínimo de comidas. Alteración de los horarios de presencia diaria. Horarios adaptados o de jornada continua. Flexibilidad máxima.
- Permisos no retribuidos.
- Identificación y tratamiento específico del colectivo especialmente vulnerable.
- Definición y desarrollo permanente de protocolos preventivos generales y locales en línea con las recomendaciones de las autoridades nacionales, regionales y provinciales, así como de otras instituciones en materia de salud.
- Implantación de medidas de uso de EPIs e instalación de material de protección (mascarillas, mamparas separadoras, señalización y campañas informativas, refuerzo de material de limpieza, equipos de control de CO2, equipos de control de temperatura, etc.).
- Control de aforos en centros con presencialidad.
- Formación y sensibilización.
- Máxima cooperación e información con los Servicios de Prevención Ajenos.

Por otro lado, hemos continuado implementando medidas destinadas a facilitar la conciliación laboral y personal, apoyando la igualdad de oportunidades eliminando los posibles sesgos por sexo y raza. Además, seguimos teniendo un firme compromiso con las personas con discapacidad que se manifiesta tanto en su integración en Ingeteam, como a través de acuerdos de colaboración con centros especiales de empleo.

En Ingeteam estamos convencidos de que si invertimos en una formación adecuada no sólo incrementamos las oportunidades de desarrollo profesional, sino que favorecemos que nuestros empleados y empleadas consideren a Ingeteam

como una opción de futuro, siendo un elemento clave de cara a la retención del talento y de su compromiso con la organización.

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

En España, país en el que se encuentran la mayoría de los centros de trabajo y de personal, todos los centros que están afectados por la normativa nacional en materia de Igualdad, cumplen con la normativa que vela y promueve la convergencia salarial entre mujeres y hombres. Igualmente, cabe mencionar que este año, se han iniciado proyectos para revisar y actualizar aquellos Planes de Igualdad existentes y se han iniciado otros en centros sin obligación legal de realización. Así, más de 2.846 personas de la empresa en doce centros de trabajo se ven amparadas bajo Planes de Igualdad que son revisados y adecuados periódicamente.

En este sentido, también somos muy activos en campañas institucionales y colaboraciones en diversas organizaciones como la Red Bai Sarea y Gizonduz.

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



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

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

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

		2020	2021
401-1 (a)	Tiempo medio trabajado en la empresa	8,3 años	8,3 años
401-1 (b)	Creación neta de empleo en el año	-102 nº empleados	78 nº empleados
401-1 (c)	Edad media de la plantilla	38,5 años	42 años
401-1 (e)	Trabajadores con reducción de jornada	3,9%	3,9%
401-1 (f)	Empleados con flexibilidad de horario	43,2%	37,7 %

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 y México, donde la legislación laboral vigente y práctica habitual, contempla tratamientos diferenciados en determinados conceptos en función de si hablamos de contratación indefinida o temporal, o antigüedad en la compañía (vacaciones, seguros,

etc.). Esta diferenciación, en términos de beneficios sociales, no aplica cuando refiere a tipo de jornada (jornada completa y tiempo parcial).

En el 2021 se incrementan ligeramente los niveles de empleo estable en Ingeteam con respecto al 2020, situándose en torno al 82% del total de colectivo de empleados, un 4% por encima del dato de 2020, y que suponen 209 nuevos contratos indefinidos frente al año anterior, de los cuales, 135 son hombres y 74 mujeres.

GRI 401-3 PERMISO PARENTAL



El 97,2 % del personal con derecho al disfrute de este permiso lo ha ejercido en su integridad a lo largo del 2021 frente al 87% del 2020, lo que supone un colectivo de 328 personas que han disfrutado dicho permiso del total de 334 susceptibles de hacerlo. Esta cifra ha aumentado significativamente con un incremento de disfrute de este permiso en 10 puntos porcentuales.

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

- Concesión de reducciones de jornada en el marco de los estándares legales. El 3,9% de la plantilla media disfruta de jornada reducida, lo que supone un total de 126 personas de la plantilla media, cifra que sufre un retroceso frente a las 158 del pasado año marcando una clara tendencia a la baja de estas reducciones en los últimos años.
- Horario flexible para el desarrollo de la jornada laboral. El 37,7% de la plantilla ha disfrutado de horario flexible a lo largo del año, lo que supone un total de 1.150 personas empleadas, cifra inferior a los 1.731 empleados que el pasado año disfrutaron de dicha flexibilidad horaria. Dicha alteración puede

venir determinada por una falta de concreción del criterio de reporte en años anteriores, que ha quedado revisado y determinado en el nuevo Modelo de Indicadores de gestión de Personas 2021.

- 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.

		2020	2021
401-3 (a)	Personas empleadas que en el año han tenido derecho al permiso de maternidad o paternidad	214	334
401-3 (b)	Personas empleadas que en el año han disfrutado del permiso de maternidad o paternidad	214	328

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.

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

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

En 2021 hemos continuado con la campaña de prevención de Riesgos Laborales “LET’S GO SAFETY – LET’S BE HEALTHY” en todas las sociedades que componen Ingeteam. Este año se han seguido llevando a cabo nuevas acciones

encaminadas a comunicar los accidentes, incidentes y posibles riesgos (near-miss) en todos los centros de trabajo de Ingeteam Power Technology que se encuentren en España. El objetivo ha sido fortalecer el aprendizaje, incentivando la comunicación de accidentes, incidentes y nearmiss y contribuir a la reducción de accidentes, así como a una mayor conciencia de seguridad compartida.

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



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

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

Otros datos de accidentabilidad 2020	Accidentes sin baja	Accidentes in itinere	Incidentes
Total	110	39	166
Hombres	93	35	-
Mujeres	17	14	-

TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES (TFA) POR SEXO: (Número de accidentes con baja / Número total de horas de trabajo programadas) * 1000000:	2020	2021
TFA Total	10,74	9,32
TFA Hombres	12,30	10,09
TFA Mujeres	4,01	5,9

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

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

TASA DE GRAVEDAD DE ACCIDENTES (TGA) POR SEXO: (Número total de jornadas perdidas por accidente con baja / Número total de horas de trabajo programadas) * 1000:	2020	2021
TGA Total	0,25	0,30
TGA Hombres	0,28	0,30
TGA Mujeres	0,09	0,30

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

A lo largo del 2021, no ha habido ningún fallecimiento con origen laboral.

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



Aumenta en un 9% la incidencia de las enfermedades profesionales respecto a los datos del 2020. Los orígenes de las enfermedades son, principalmente problemas musculo esqueléticos y en algún caso alergias a productos químicos.

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

GRI 403-4 TEMAS DE SALUD Y SEGURIDAD TRATADOS EN ACUERDOS FORMALES CON SINDICATOS



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

Acuerdos formales* en seguridad y salud laboral a los que se ha llegado en los comités de empresa o en los comités de seguridad y salud específicos.	2020	2021
Número de acuerdos formales alcanzados	64	218
Número de reuniones celebradas	127	87

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

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

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

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

nes formativas y de desarrollo, han sido de menor coste total frente a aquellas del 2020.

		2020	2021
404-1	Formación	29,7 h/persona	37,1 h/persona
404-2	Gasto de formación total al año	361 €/persona	323 €/persona

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

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

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

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



Ingeteam cuenta con procedimientos y herramientas de Evaluación del Desempeño con enfoque al Desarrollo. A través de estos procedimientos y herramientas, destacando la “Charla o Entrevista de

Desarrollo”, de forma periódica la persona empleada recibe “feedback” de su responsable sobre la evaluación de su desempeño, así como inputs muy destacables sobre fortalezas y oportunidades de mejora en materia de Competencias Técnicas, Humanas y de Negocio, que redundarán en planes de desarrollo individuales y grupales.

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

Además, se conceden en la mayoría de los centros, “excedencias por formación”, en muchos casos con reserva de su anterior o similar puesto de trabajo, siempre y cuando el motivo de la misma sea la realización de estudios de formación profesional o reciclaje.

También, disponemos de programas de gestión del final de las carreras profesionales por jubilación o despido, que incluyen la planificación previa a la jubilación para quienes tengan previsto jubilarse, respaldados por profesionales que intentarán facilitar la transición del trabajo a la jubilación.

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



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

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

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 quieren.

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

		2020	2021
405-1 (a)	Mujeres en plantilla	17%	18,33%
405-1 (b)	Hombres en plantilla	83%	81,67%
405-1 (e)	Mujeres en órganos directivos	9,31%	10%
405-1 (f)	Hombres en órganos directivos	90,69%	90%

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

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

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

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

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

		2020	2021
405-1 (g)	Discapacitados directos en plantilla	0,55 %	0,55 %
405-1 (h)	Discapacitados equivalentes en plantilla	3,30%	0,24%
405-1 (i)	Existencia de instalaciones adaptadas para discapacitados	41%	64%

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 del trabajador. Incluso en nuestro Código de Conducta está presente en el capítulo 2: “El salario que reciben los empleados será acorde con la función desempeñada, siempre respetando los convenios laborales aplicables”.

Este año hemos vuelto a realizar un análisis para valorar la existencia de brecha salarial en nuestros centros de España teniendo en cuenta el sexo, la categoría profesional y el área geográfica y comparando los salarios de todas las mujeres de cada centro frente a los salarios de los hombres para cada categoría y ponderando el resultado entre el total de empleados. De este modo podemos asegurar que existe equidad salarial hombre - mujer en todos nuestros centros en España, la cual viene salvaguardada por aquellas tablas salariales definidas en los Convenios Colectivos Provinciales y de Empresa de aplicación.

En cuanto al continente europeo, que es donde más centros de trabajo hay, los resultados son similares a los de España.

No realizamos un análisis de brecha global entendiendo que la diversidad de niveles salariales entre países de diferente condición atendiendo a nivel de vida, determinaría un resultado absoluto de difícil interpretación.

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 dife-

rencias 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 reprimir cualquier acción o circunstancia identificada. Para ello, se han establecido los procedimientos y protocolos necesarios para su prevención y su respuesta.
- No se permite el empleo de lenguaje discriminatorio en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa, y se promoverá el lenguaje inclusivo dentro de la organización.

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

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.

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.



Un año más se han destinado recursos para la formación sobre prevención de acoso y de igualdad a directivos y mandos intermedios, nuevamente como actividad presencial.

Desde el año 2017 existe de un Protocolo de Prevención y procedimiento de actuación en caso de acoso sexual, por razón de sexo y laboral, con una campaña

unificada a nivel nacional en España, nombramiento de Comisiones para la prevención del acoso en cada centro y formación presencial a todos los implicados.

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

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.

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

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

La Dirección Corporativa de Marketing es el órgano legítimo dentro de la empresa para establecer la estrategia y objetivos de la Responsabilidad Social Corporativa,

y por tanto para recibir las comunicaciones, dudas de aplicación y canalizar las aprobaciones de donaciones y patrocinios, y en su caso, para monitorizar y trasladar incumplimientos al Comité de Cumplimiento y Conducta.

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:

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

Este año, a pesar de que ha remitido la necesidad de ayudas relacionadas con la pandemia, sin embargo hemos continuado ciertas acciones como la donación de 10.000 guantes a la Residencia Javier de Elcano, o la compra de desinfectante, mascarillas, termómetros digitales, medidores de CO2, Test Serológico, etc,

También, un año más hemos promovido una acción de crowdfunding entre nuestros empleados en el País Vasco para recaudar fondos para la investigación sobre el coronavirus. Las cantidades aportadas han sido destinadas a la Fundación Vasca de Innovación e Investigación Sanitarias. Desde la compañía se aportó la misma cantidad recaudada por los empleados.

En el ámbito de la formación académica se ha continuado con las colaboraciones con centros educativos como universidades y centros de formación profesional. También hemos participado en varias ferias de empleo que han tenido que cambiar su formato a online y hemos asistido presencialmente a las que se han mantenido.

Existen acciones sociales que, por su naturaleza, se están convirtiendo en periódicas como es el caso de la colaboración con ciertas asociaciones como la Asociación de Familias de Niños con Cáncer de CastillaLa Mancha AFANION, la DYA y la Asociación de Familiares y Amigos de Pacientes con Neuroblastoma.

Además de las contribuciones a las instituciones habituales, este año se han realizado donaciones a proyectos solidarios elegidos entre los propios trabajadores. A continuación detallamos algunas de ellas:

- ADANO Asociación de ayuda a Niños con Cáncer de Navarra, que contribuyen a mejorar la calidad de vida de los niños y sus familias.

- ANFAS Asociación navarra en favor de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, que realizan acciones de apoyo, fomento de la igualdad de oportunidades.
- Cruz Roja, para actuar con las personas que están en riesgo de pobreza y exclusión para que tengan oportunidades y recursos.
- Cáritas, que promueve el desarrollo integral de las personas y los pueblos, especialmente de los más pobres y excluidos.
- Banco de Alimentos, para la lucha contra el hambre, la pobreza y el desperdicio de alimentos mediante su aprovechamiento y reparto a las personas más necesitadas.
- Donación de 119 cámaras a AMIAB y a la Asociación de Autismo Desarrollo: Dar una segunda vida a la gran cantidad de cámaras que desechamos al cabo del año
- En Ingeteam Albacete se ha iniciado el proceso de certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable). La empresa también cuenta con esta certificación en sus centros productivos de Bizkaia.
- Sanitarios por un día: En octubre tuvo lugar la primera jornada de “Sanitarios por un día”, en la que los más pequeños de la #FamiliaIngeteam se pusieron en la piel de médicos, cirujanos o enfermeros por un día, de la mano de los profesionales de la clínica HLA El Rosario.
- Unimos esfuerzos para apoyar la semana de la discapacidad desde Ingeteam con la Fundación Adecco para reforzar las acciones dirigidas a lograr la plena inclusión de este colectivo.

En el ámbito cultural y deportivo, en 2021 se ha retomado muchas de las acti-

vidades de nuestras comunidades que habían sufrido un parón por causa de la pandemia:

- En Ingeteam hemos patrocinado al cd triatlón Albacete, referente en primera nacional: Ingeteam da un paso más en su apuesta por el apoyo y la promoción del deporte, los hábitos de vida saludable y la movilidad sostenible.
- Participación en la carrera inter-empresas del Correo con hasta 8 equipos de la empresa.
- En 2021 la empresa ha participado en el proyecto de mentorización STARIN-NOVA, promovido por el diario El Correo, en el que se fomenta entre el alumnado de secundaria de numerosos centros, iniciativas de emprendimiento y la relación con empresas industriales
- Patrocinio por duodécimo año consecutivo de la semana de conciertos de la Euskadiko Orkestra, que ha retomado sus actuaciones en directo.
- Apoyo al proyecto Eskola Kantari de la Sociedad Coral de Bilbao, con el que se busca dotar de educación musical a jóvenes de centros educativos enclavados en entornos sociales desfavorecidos.

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 DE LAS 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 de la Empresa. Este año hemos ampliado la consulta a todas las sociedades que componen Ingeteam. El resultado es la recepción de 888 reclamaciones de las cuales se ha resuelto el 80%. El pasado año sólo contabilizamos las sociedades de España donde se recibieron 770 reclamaciones de clientes con un 86% de resolución positiva.

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



Ninguna empresa de Ingeteam ha sido objeto de reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente, o de pérdida de datos.

Los datos de carácter personal son tratados con responsabilidad y cumpliendo la legislación sobre privacidad aplicable en cada momento (tanto nacional como internacional).

El cumplimiento de la normativa en materia de privacidad es una obligación transversal que aplica a todas las áreas de la empresa y a todos los empleados. Dentro de las acciones llevadas a cabo para garantizar el cumplimiento de la normativa, dispone de un Comité de Privacidad, que coordina la gestión de estos datos y al que acudir para pedir asesoramiento.

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.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

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 medio ambiente.

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.