

Informe de sostenibilidad

2022



Ingeteam

Indice

03

Carta del Consejero Delegado

06

Introducción

08

GRI 200 Quienes somos

35

GRI 201 Economía

42

GRI 300 Medio ambiente

50

GRI 400 Desempeño social

70

Los 10 Principios del Pacto Mundial

Carta del Consejero Delegado



Adolfo Rebollo Gómez
Consejero Delegado

50 AÑOS ELECTRIFICANDO UN FUTURO SOSTENIBLE

Este año hemos vivido un momento muy especial de nuestra historia. Por un lado, el contexto 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.

Desde Ingeteam somos firmes creyentes en que se puede generar, transmitir, almacenar y consumir energía de una forma más eficiente y más sostenible, y a ello vamos a dedicar todos nuestros esfuerzos. La triple sostenibilidad (social, económica y medio ambiental) que perseguimos nos guía en la actividad de cada día, contribuyendo a la transición energética.

Por otro lado, este 2022 ha convergido con un cruce de eventos históricos: la coincidencia del 50 aniversario de Ingeteam y el lanzamiento de un nuevo Plan Estratégico. La nueva organización que deriva del Plan Estratégico nos permite generar mayores sinergias internas y consolidar un sólido compromiso con la sociedad y el planeta. Queremos ser referentes en los sectores en los que actuamos; con nuestra oferta de productos, sistemas y servicios, queremos dominar cada sector, yendo un paso por delante en todo lo que hagamos.

Nuestra experiencia como empresa innovadora nos otorga credenciales para posicionarnos como un actor clave en la electrificación de un futuro sostenible. En el pasado hemos jugado un rol importante como pioneros en el desarrollo de las energías renovables. Hoy nuestros productos y servicios contribuyen de forma creativa y eficaz a la transición energética, desde la generación renovable hasta el consumo eléctrico eficiente. En este sentido, apostamos también por el hidrógeno verde, que jugará un papel clave en el futuro como vector energético en el camino hacia la descarbonización.

Incorporamos en nuestra estrategia empresarial 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. Nos hemos marcado como objetivo estratégico la triple sostenibilidad (social, económica y medioambiental) del proyecto:

- Social: 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: obtener unos niveles de rentabilidad para asegurar el crecimiento futuro y la continuidad en el negocio a medio y largo plazo.
- Medioambiental: desarrollar productos, sistemas y servicios que permiten otra forma de generar, transportar, almacenar y consumir energía de forma limpia, como es la electrificación basada en fuentes renovables.

Un año más hemos renovado nuestro compromiso con el cumplimiento de los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, 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.

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. Además, los equipos suministrados por Ingeteam han continuado contribuyendo a la reducción de las emisiones de CO₂ a la atmosfera.

También contribuimos activamente a la mejora de las sociedades en las que estamos presentes por medio de diferentes acciones. Disponemos de una política de patrocinios y donaciones que está alineada con la estrategia y objetivos de la responsabilidad Social Corporativa, así como con el Código de Conducta.

Nuestra determinación en avanzar hacia un crecimiento sostenible aumenta día a día y nos anima a seguir trabajando en conseguir vivir en un mundo mejor.

Cinco décadas comprometidos con la sostenibilidad del planeta nos han enseñado, sobre todo, a ser inconformistas. Porque la única manera de sanar la relación con nuestro planeta es cuestionarlo todo. Empezando por quiénes deben ser los protagonistas en este imparable proceso de transición energética.

Por eso, queremos liderar un equipo de ensueño, formado por millones de personas, gente real que, quiere ser parte de la solución y no del problema. Personas normales, contribuyendo en su día a día, en la tarea de luchar, cada día, por el futuro de la humanidad.

Introducción

Este año hemos comenzado un nuevo Plan Estratégico que abarca los próximos 3 años (2022-2024).

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, a los proveedores y a las comunidades en las que operamos:

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

GRI 102 Quienes somos

PERFIL DE LA COMPAÑÍA

102-1 NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN

La organización objeto de este informe es el Grupo Ingeteam.

102-2 ACTIVIDADES, MARCAS, PRODUCTOS Y SERVICIOS

Somos Ingeteam, un equipo formado por más de 4.000 personas presentes en 24 países, convencidas de que hay una manera diferente de generar, transportar, almacenar y consumir la energía de una forma más eficiente y sostenible, y a ello vamos a dedicar todos nuestros esfuerzos en los próximos años. La transición energética ya no es el futuro, es nuestro presente, y para hacer frente a este reto hemos creado el movimiento “The Real Dream Team” compuesto por héroes y heroínas como tú que comparten nuestro sueño: un mundo en el que

la producción de energía sea limpia. ¿Y cómo vamos a hacerlo? Electrificando la sociedad de forma innovadora y sostenible a través de nuestra tecnología puntera especializada en la conversión de energía eléctrica y nuestra experiencia de más de 80 años aportando soluciones creativas a problemas concretos.

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

A día de hoy hemos suministrado 25 GW de potencia solar fotovoltaica con nuestros inversores solares y más de 54 GW de convertidores y generadores Indar a la industria eólica. Contamos con más de 10,5 GW de potencia total instalada en el

sector hidroeléctrico con nuestros generadores Indar y más de 12.000 bombas y motores sumergibles Indar en todo el mundo. Más de 6.000 subestaciones eléctricas están automatizadas con nuestros equipos. Además, disponemos de 1,6 GWh acumulados en instalaciones de almacenamiento eléctrico y somos líderes mundiales en prestación de servicios de operación y mantenimiento en plantas de energía renovables con más de 18 GW de potencia mantenida.

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

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

El Plan Estratégico 2022-2024 introduce una reordenación de las unidades de negocio desde el punto de vista de su aproximación al mercado. La actividad de cada una de ellas continúa siendo la misma, aunque la manera de dirigirse al mercado va a tener un enfoque eminentemente sectorial, alineando las capacidades tecnológicas de la empresa en una misma estrategia volcada a satisfacer de forma global las necesidades de cada sector en los que estamos activos. Desde el punto de vista estructural, la actividad de Ingeteam está soportada en 3 segmentos tecnológicos:

- Machines
- Converters and Controls
- Services

Desarrolla sus soluciones en los siguientes 7 sectores:

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

En cada uno de ellos de la siguiente manera:

Hydro

Diseño y fabricación de equipos y sistemas para centrales hidroeléctricas, desde los generadores eléctricos Indar hasta los sistemas de control y automatización, incluyendo convertidores de frecuencia para aplicaciones de velocidad variable. Ingeteam ejecuta proyectos y proporciona suministros adaptados a las necesidades específicas de cada central, tanto para las centrales hidroeléctricas de nueva construcción como para la modernización de las existentes. Además, realizamos servicios de O&M en centrales hidroeléctricas.

Water

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.

Railway & Mobility

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.

Marine, Metals & Mining

- Marine & Ports: 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.
- Metals: Automatización avanzada de sistemas con tecnología Industria 4.0, gestión integral de proyectos eléctricos, dirección de proyecto, desarrollo de ingeniería de detalle, fabricación y suministro de equipos eléctricos, incluyendo convertidores de frecuencia y motores, instalación eléctrica, automatización de sistemas, puesta en marcha, formación SAT y mantenimiento. Suministro de soluciones de Calidad de Energía de Red en grandes consumidores.

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

Wind Energy

Convertidores doblemente alimentados con generador de inducción (Doubly-Fed) y de plena potencia (Full Converter); generadores Indar asíncronos doblemente alimentados, jaula de ardilla y síncronos de imanes permanentes; armarios eléctricos de control; Condition Monitoring Systems (CMS); sistemas SCADA y de análisis; y servicios de operación y mantenimiento (O&M) en multitecnología y alcance multimarca para aerogeneradores hasta 18 MW para aplicaciones onshore y offshore.

Solar PV, BESS & Green H2

- Solar PV: 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.
- BESS: 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.
- Green H2: 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”.

Transmission & Distribution

- Power Grid Automation: Automatización de subestaciones, sistemas de control y protección de redes eléctricas.
- Power Systems Converters: Soluciones basadas en convertidores de potencia para la mejora de la calidad de energía, continuidad de suministro, compensación de potencia reactiva, control de tensión / factor de potencia, cumplimiento de códigos de red, sistemas para la gestión de potencia activa y de regulación de frecuencia, sistemas de control de flujo de potencia o soluciones de interconexión de redes.
- Power Systems Machines: Soluciones basadas en compensadores síncronos para aportar estabilidad de red, inercia, potencia de cortocircuito y control de tensión.
- Electric Vehicle Chargers: 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.

Flexible Power Generation

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

Power Plants Services

Servicios en plantas de generación termoelectrica: termosolar, biomasa y biogas.

Automation Devices

Desarrollo de controladores industriales en tiempo real, así como de equipos y herramientas SW para la monitorización y diagnosis preventiva orientadas al mantenimiento predictivo de plantas, procesos y máquinas.

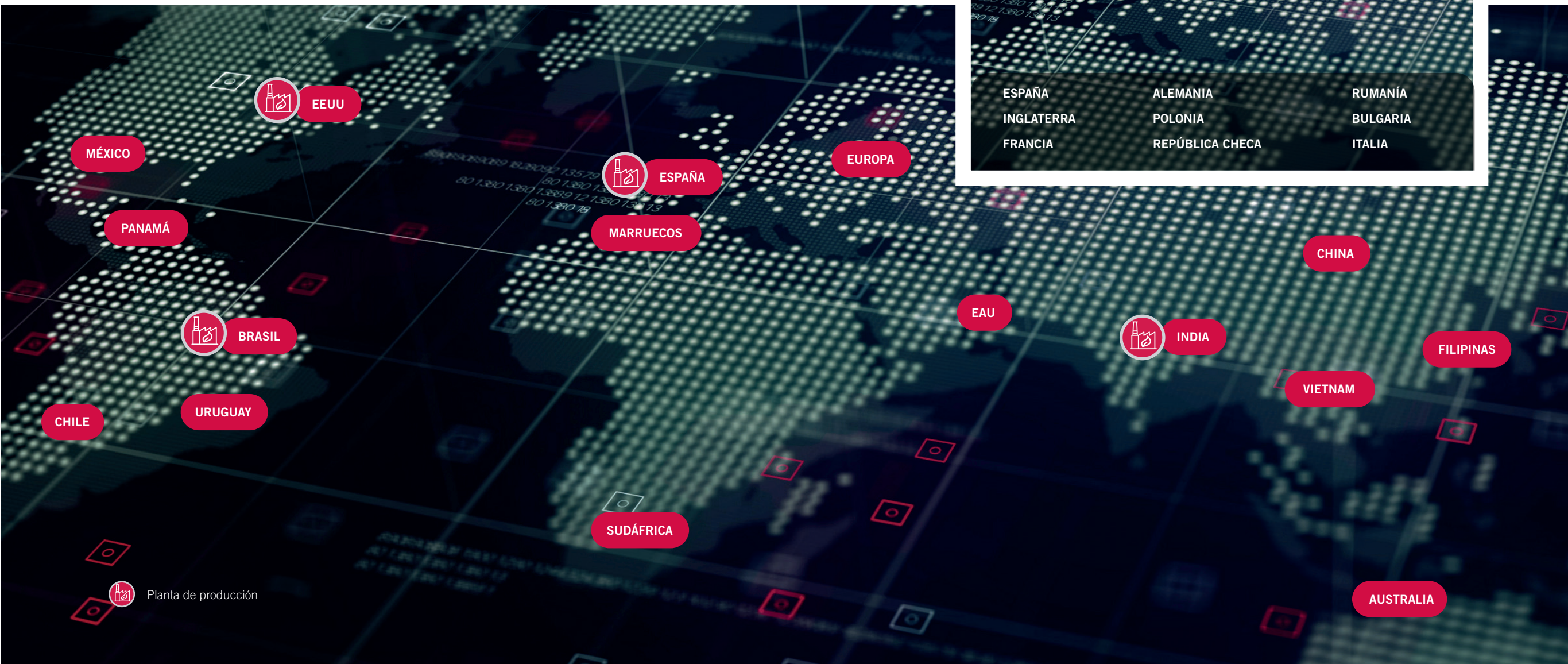
102-3 UBICACIÓN DE LA SEDE

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.
- América: 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

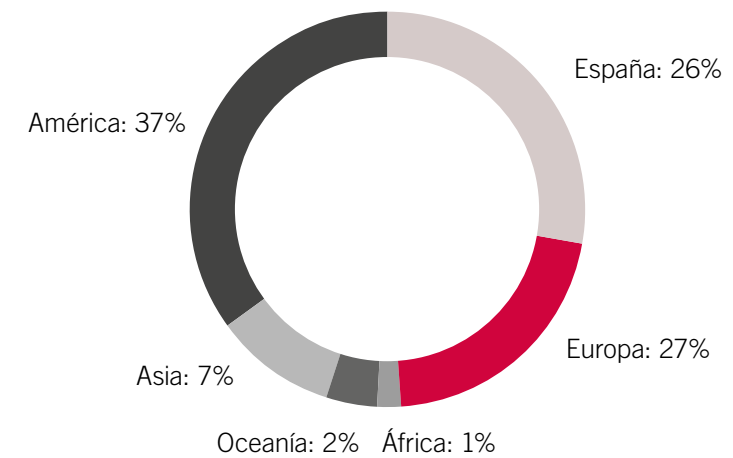
El interés comercial de las empresas que configuran Ingeteam es mundial, sin restricción geográfica. Los sectores y clientes servidos se recogen en el capítulo 102-2 de este informe.

102-7 TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

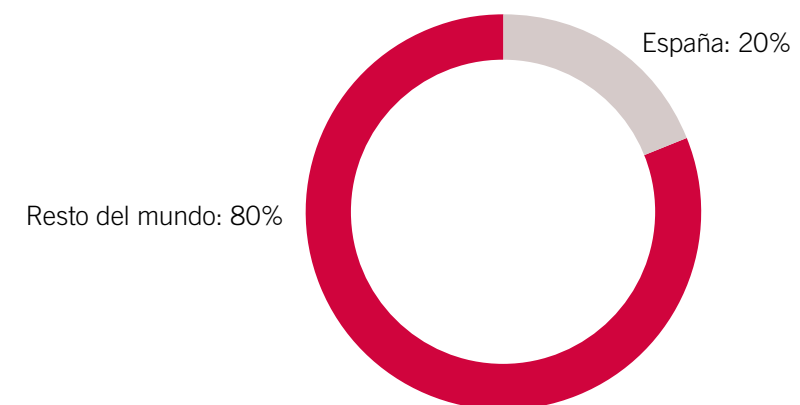
En 2022 la empresa ha tenido una cifra de negocio de 842.546 millones de euros y ha invertido más del 5% de su facturación en I+D+i. Sus principales cifras económicas a cierre de 2022 son las siguientes:



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 2022 se ha alcanzado una plantilla media que asciende a 4.476 efectivos teóricos, si bien se cierra el año con una plantilla final real de 4.682

personas (fuente de reporte plataforma AURA, herramienta de reporte específica para indicadores no financieros ligados a Personas que será la base para aquellos datos 2022 aportados en este informe. Si bien todos los datos aquí detallados se han obtenido de esta aplicación, los datos sobre la filial en Sudáfrica no han sido totalmente reportados en AURA así que hay datos sobre esta filial que han sido estimados, pero en cualquier caso se trata de una plantilla de 10 personas, lo que hace la estimación poco relevante).

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

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

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 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

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

Representa la hoja de ruta para llevar a Ingeteam a un nuevo nivel, tocando la cifra de negocio de 1.000 millones de euros. La compañía ha implementado una

organización matricial, con una orientación sectorial enfocada al cliente, para impulsar la venta de toda su gama de productos, sistemas y servicios. Complementa esta organización sectorial con 8 áreas funcionales y 3 segmentos tecnológicos (máquina eléctrica, convertidores y control, y servicios) que persiguen globalmente la especialización, la transversalización de las mejores prácticas y la eficiencia interna. Ha dispuesto planes ambiciosos de inversión para afianzar su posicionamiento como referente tecnológico en los sectores en los que actúa. El mercado de las energías renovables crecerá de forma acelerada en los próximos años y con este nuevo Plan Estratégico Ingeteam se quiere posicionar para ser un actor clave de la transformación energética.

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

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

En este contexto, Ingeteam tiene previsto para el próximo trienio una inversión total de 210 millones de euros, de los que 140 millones irán destinados a I+D y 70 millones a inversión en nuevas instalaciones y a mejoras de las existentes. Concretamente, invertirá en dos plantas fotovoltaicas de autoconsumo para sus plantas en Beasain (Gipuzkoa) y Sesma (Navarra). En la primera, se producen los motores de marina y los generadores (los que permiten la generación de energía eléctrica a partir de energía mecánica) eólicos, marinos, de centrales hidráulicas y estacionarios, así como las bombas, todos ellos de la marca Indar. En la última,

se fabrican los inversores solares (los que hacen posible generar energía eléctrica que se pueda inyectar en la red a partir de paneles solares), los inversores para carga y descarga de las baterías de los proyectos de almacenamiento, los cargadores para vehículo eléctrico, y los convertidores para las turbinas eólicas (los que permiten a las turbinas eólicas generar energía eléctrica que se pueda inyectar en la red). También llevará a cabo una ampliación de la planta para alojar el crecimiento en estos ámbitos. Además, pretende invertir en un nuevo edificio en Navarra que albergará un nuevo laboratorio de ensayos y oficinas. Ingeteam también mejorará las capacidades en su planta en Milwaukee (EE.UU.) para hacerla más versátil y poder servir a más clientes domésticos, de más sectores.

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 quinto 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 2022 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:

- TECNALIA. El mayor centro de investigación aplicada y desarrollo tecnológico de España, un referente en Europa y miembro de Basque Research and Technology Alliance.
- Clúster de Energía
- Foro marítimo vasco
- Innobasque Agencia vasca de innovación
- Gaia Asociación de la industria electrónica
- Clúster Marítimo Español
- Clúste de movilidad
- Club de exportadores e inversores
- Euskalit Estándares y formación de Calidad
- APD Asociación para el progreso de la dirección
- ASEMPEA Asociación Empresarial España-Asean
- ENERCLUB Club Español de la Energía
- Pacto Mundial-Red Española

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

- AEE Asociación Eólica Española
- Wind Europe Asociación europea
- GWEC Global Wind Energy Council

- Clúster Energía Eólica de Navarra
- Renewable Hydrogen Coalition
- UNEF Asociación nacional FV
- SEIA Solar Energies Industry Association
- Asociación Española del Hidrógeno
- AFSIA Africa Solar Industrys Association
- Clean Energy Council
- Italia Solare
- Smart Energy Council
- APVI Australian PV Institute
- AEDIVE Asociación española para el desarrollo e impulso del VE
- CHARIN
- CHADEMO
- OCA Open Charge Alliance
- ASOLMEX
- Cámara comercio de España
- RENEWABLE UK
- ACERA
- AEMER Asociación de Empresas de Mantenimiento de Energías Renovables

- Siderex
- MAFEX
- Plataforma tecnológica ferroviaria española
- AFBEL Asociación Fabricantes Bienes de Equipo Eléctrico
- CIGRE
- UCA USERS
- DNP USERS
- FUTURED
- DLMS UA
- VDMA Marine
- VDMA Mining
- SERCOBE Asociación nacional de empresas de bienes de equipo.
- OWA Ontario Waterpower Association
- COGEN
- EASA Asociación reparadores de máquinas
- IDA International Desalination Association
- FLUIDEX Asociación Española de Exportadores de Equipos, Soluciones y Tecnologías de Proceso en la Manipulación de Fluidos
- PUMP CENTRE

- Hydraulic Institute
- GWI
- AWWA American Water Works Association
- ALADYR LATAM

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

Dichos ODS son los siguientes:

- **ODS 3. Salud y Bienestar.** Para cualquier propósito que se tenga a nivel individual o colectivo, es necesario garantizar una vida sana y promover el bienestar universal. En Ingeteam se llevan a cabo diversas acciones de nutrición, promoción de actividad física entre nuestros empleados, apoyo a la investigación de enfermedades, etc.
- **ODS 4. Educación de Calidad.** Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos es prioritario para contribuir a las soluciones de los problemas mundiales. Desde Ingeteam llevamos años realizando todo tipo de colaboraciones con centros educativos: centros de formación dual, universidades, colegios, etc.
- **ODS 5. Igualdad de Género.** La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. En Ingeteam estamos concienciados con este objetivo y varias unidades de negocio/productivas ya disponen de planes de igualdad, y otros en proceso de elaboración y desarrollo, en la intención de definir un marco de actuación y compromiso a nivel de toda la empresa.
- **ODS 6. Agua limpia y saneamiento.** El agua es uno de los recursos más preciados del planeta. Según la ONU, su escasez afecta ya a más del 40% de la población mundial. Una estadística que hace saltar las alarmas e impulsa la búsqueda de soluciones. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos es vital a día de hoy. En Ingeteam trabajamos en proyectos dirigidos a la mejora de la gestión y eficiencia de los recursos hídricos. De esta manera, nuestra tecnología contribuye a solucionar problemas de regadío debido a sequías y de abastecimiento de agua dulce, entre otros.

- **ODS 7. Energía asequible y no contaminante.** La implantación y crecimiento de las energías renovables para lograr un mundo más sostenible es vital para lograr este objetivo, y es aquí donde la empresa es tractora en el desarrollo de productos que favorecen la descarbonización y electrificación de la sociedad. Igualmente dirigimos nuestros esfuerzos a mejorar la eficiencia energética en procesos que requieren un gran intercambio de energía.
- **ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.** Para conseguir el desarrollo económico sostenible, las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad. En Ingeteam trabajamos en la creación de empleos de calidad que contribuyan al impulso del desarrollo económico, del emprendimiento y de la innovación tecnológica.
- **ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.** Las ciudades son hervideros de ideas, comercio, cultura, ciencia, productividad, desarrollo social y mucho más. Además, las ciudades crecen, y la población mundial también. En Ingeteam 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.

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

102-15 PRINCIPALES IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

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

Wind Energy

2022 ha supuesto un nuevo record en la instalación de nueva potencia eólica con 110 GW adicionales, lo que representa un 13% de incremento respecto a 2021. Esto hace que se totalicen 955 GW al final del año, y se espere superar el hito de 1.000 GW a lo largo de 2023.

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

En relación a la eólica marina, después del enorme empuje record de 2021 con

21GW nuevos instalados, en 2022 se ha vuelto al ritmo de crecimiento anterior, llegando a instalar cerca de 9GW. Las expectativas para 2030 son llegar a los 380 GW offshore partiendo de los 66 GW alcanzados en 2022.

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

Solar PV

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

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

Hydro Energy

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

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

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

Flexible Power Generation

Ingeteam contribuye con sus soluciones de generación distribuida en plantas térmicas de apoyo en lugares aislados y de redes débiles con generadores síncronos de alta eficiencia para ser accionados por motores térmicos (diésel, gas o duales), que logran minimizar el consumo de combustible primario, además de ofrecer sistemas de control de generación para este tipo de plantas. Este año se han fabricado generadores cuya potencia totalizan más de 1,1 GVA.

Transmission & Distribution

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

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

EV Chargers

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

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

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

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

BESS

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

Water

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

Railway & Mobility

En el contexto global, la búsqueda de soluciones libres de emisiones de carbono se presenta como una necesidad en el sector del transporte. El gasto en infraestructuras de redes ferroviarias nuevas y existentes sigue aumentando en todo el mundo por diversas razones. El ferrocarril es el modo de transporte terrestre más respetuoso con el medio ambiente, con un consumo de energía mucho menor y menos emisiones de CO₂ por tonelada-kilómetro que otros.

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

Marine

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

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

Metals & Mining

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

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

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

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

Green H2 Systems

Esta unidad se constituyó el año pasado 2021 para el diseño y fabricación de los sistemas de electrónica de potencia necesarios para el funcionamiento de los hidrolizadores. La cartera de proyectos de hidrógeno sigue creciendo, pero el despliegue real va a la zaga.

En 2022 se han presentado unas 680 propuestas de proyectos de hidrógeno a gran escala, equivalentes a 240 000 millones de dólares de inversión directa hasta 2030, lo que supone un aumento de la inversión del 50 % desde noviem-

bre de 2021. Sin embargo, sólo alrededor del 10% (22 000 millones de dólares) han alcanzado la decisión final de inversión.

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

ÉTICA E INTEGRIDAD

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

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, actualizado en el año 2019 y en el que se está trabajando a lo largo de este año para realizar una nueva actualización. 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 y 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: Member of the Executive Committee - International Development Director.

Vocales:

- Global Director People
- Global Director Digitalization & Infraestructure
- Global Director Legal
- Global Director Ethics and Compliance
- Global Director Accounting, Audit & Controlling

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.

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 nuevo Plan Estratégico 2022-2024 ha dado lugar a ciertos cambios en el gobierno corporativo. El nuevo equipo ejecutivo se estructura de la siguiente manera:

- **Dirección Corporativa de Negocios (DCN):** La Dirección Corporativa de Negocios (DCN) está compuesta por las Direcciones de los tres Segmentos Tecnológicos (Máquinas, Convertidores & Control, Servicios O&M) y las Direcciones de las tres Divisiones Sectoriales, el CTO, DG y el CEO.
Es el máximo órgano ejecutivo en lo que respecta a la Estrategia y a los Negocios de Ingeteam
- **Dirección Corporativa de Gestión (DCG):** Las Direcciones Corporativas Funcionales (5), las Direcciones de Segmento (3), el DG y el CEO componen la Dirección Corporativa de Gestión (DCG).

La DCG es el foro en el que se establecen las Metas y Proyectos Estratégicos para las AAF de Ingeteam.

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

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

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

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

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

Nombre	Cargo
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.

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

Las indemnizaciones por rescisión o finalización de cualquier contrato de trabajo en la organización (sean despidos, jubilaciones u otras causas), se realizan atendiendo a un escrupuloso cumplimiento de los pactos eventualmente existentes entre las partes o, en su defecto, de acuerdo 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, establece distintas bandas porcentuales para los conceptos en los que se puede distribuir:

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

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

102-36 PROCESO PARA DETERMINAR LA REMUNERACIÓN

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

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

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

102-38 RATIO DE COMPENSACIÓN TOTAL ANUAL

No disponemos de esta información.

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

No disponemos de esta información.

102-40 LISTA DE GRUPOS DE INTERÉS

Los grupos de interés de Ingeteam son los siguientes:

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

102-41 ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

102-42 IDENTIFICACIÓN Y SELECCIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS

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

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

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

102-44 TEMAS Y PRECAUCIONES CLAVE MENCIONADAS

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

- Adaptarnos a la continua evolución tecnológica de nuestros clientes.

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

PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES

102-45 ENTIDADES OPERATIVAS INCLUIDAS EN LOS ESTADOS FINANCIEROS CONSOLIDADOS

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 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 adecuada 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 STANDARDS 2016.

102-50 PERIODO OBJETO DEL INFORME

El periodo objeto del informe se circunscribe al año al que se refiere el ejercicio económico (2022).

102-51 FECHA DEL ÚLTIMO INFORME

El último informe fue publicado en junio de 2022 y estaba referido al ejercicio económico del 2021.

102-52 CICLO DE ELABORACIÓN DEL INFORME

El ciclo de elaboración del informe es anual.

102-53 PUNTO DE CONTACTO PARA PREGUNTAS SOBRE EL INFORME

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

102-54 DECLARACIÓN DE ELABORACIÓN DEL INFORME

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

102-55 ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Dicho índice se encuentra al inicio del documento.

102-56 VERIFICACIÓN EXTERNA

El Informe de sostenibilidad no ha sido sometido a verificación externa. En cambio, muchos de los datos que en 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 2022 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

2022 lo iniciamos con ilusión y con buenas perspectivas siendo el primer año del nuevo Plan Estratégico. A media que avanzaba el año nos hemos encontrado con distintas situaciones que no nos han permitido llevar a cabo nuestras tareas como lo teníamos previsto.

Cuando empezábamos a ver la luz por la pandemia provocada por la covid19 el 24 de febrero de 2022 estallaba la guerra en Ucrania poniendo en jaque a todas las economías del mundo. La inflación en todo el mundo, la subida de los costes de transporte y, especialmente de las materias primas y de la energía, nos ha obligado a realizar un importante esfuerzo en nuestra cadena de suministro, además de hacernos trabajar extra para incorporar componentes alternativos en tiempo récord, todo con el objetivo de impactar lo menos posible a los plazos de entrega a nuestros clientes.

La situación geopolítica mundial no hace sino remarcar la necesidad de la independencia energética y la única forma de conseguirlo es mediante la electrificación sostenible de la sociedad, basada 100% en generación renovable.

Estamos bien posicionados para ser protagonistas en unos mercados que van a liderar el cambio de modelo energético de nuestra sociedad. Disponemos de la capacidad, la tecnología, las ganas y el mejor equipo humano de la industria para afrontar todos esos retos que se nos planteen. Seguimos confiando en los objetivos finales del presente Plan Estratégico 2022-24.

Hemos avanzado en el despliegue y en ciertos ámbitos ya se ven mejoras como, por ejemplo, en el acceso al mercado. La nueva organización busca también la especialización, la transversalización de conocimiento y funciones. Disponemos de una cartera de pedidos acumulada de más de 1.000 M EUR al finalizar este año, lo que supondrá un récord histórico.

DESEMPEÑO ECONÓMICO

201-1 VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO

En 2022 los datos sobre el valor económico son los siguientes:

- VE Generado: 861.326.811 €
- VE Distribuido: 868.122.015 €
- VE Retenido: -6.795.204 €

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



Los efectos del cambio climático son una realidad que está afectando a todo el planeta y es urgente actuar con la máxima rapidez para reducir su impacto. Esta actuación hay que focalizarla en la sustitución del modelo energético actual, basado en los combustibles fósiles –básicamente petróleo, gas natural y carbón–, para pasar a consumir energía de fuentes renovables de forma generalizada.

Es por ello que 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, están 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 fabrica Ingeteam contribuyen a la transición energética como demuestran los más de 28 GW de potencia solar fotovoltaica suministrado con inversores solares y más de 57 GW de convertidores y generadores Indar a la industria eólica. Ingeteam cuentan con más de 11 GW de potencia total instalada en el sector hidroeléctrico con generadores Indar y más de 12.000 bombas y motores sumergibles Indar en todo el mundo. 9.000 subestaciones eléctricas de transmisión y distribución están automatizadas y protegidas con sus equipos integrando más de 31 GW de potencia renovable a la red. Además, disponen de 3 GWh acumulados en instalaciones de almacenamiento eléctrico y son líderes mundiales en prestación de servicios de operación y mantenimiento en plantas de energía renovables con más de 22 GW de potencia mantenida.

Desde el consumo eficiente, cabe destacar los más de 24.000 cargadores para vehículo eléctrico, el suministro de 700 equipos para trenes eléctricos, o para los más de 650 barcos que están equipados con su tecnología permitiendo una evolución hacia sistemas de propulsión naval híbrida y full electric.

En Ingeteam buscamos siempre soluciones innovadoras que garanticen continuar dando pasos hacia la descarbonización del sector marítimo y la electrificación de los puertos. Dicho compromiso se traduce, por ejemplo, en nuestra adhesión a iniciativas como la Alianza Net-Zero Mar, que aúna a más de medio centenar de empresas y entidades para dirigir a la industria marítima española hacia un horizonte verde con la apuesta por la economía sostenible como factor clave en este proceso. El nuevo marco regulatorio de la UE a través de los programas como el Fit for 55, en el contexto del Pacto Verde Europeo y la Ley Europea del Clima, o la Ley de Cambio Climático y Transición Energética, favorece la apuesta por la economía verde como vector crucial para el desarrollo industrial y la creación de empleo como alternativa de recuperación y modernidad en Europa.

Al mismo tiempo, los objetivos internacionales en materia climática o las metas que se ha impuesto Bruselas dentro del “Green Deal” dejan claro que el mundo necesita otro tipo de barcos: más eficientes, menos contaminantes, impulsados por combustibles más limpios. En definitiva, buques más innovadores y tecnológicos.

La conjunción de ambos factores fortalece a la industria europea y permite pronosticar que, a pesar de la enorme complejidad del sector de la construcción naval y de los desequilibrios mundiales -con Asia como gran polo mundial de la construcción de buques-, el sector naval de la UE tiene futuro y debe jugar un papel predominante en las próximas décadas.

En el contexto global, la búsqueda de soluciones libres de emisiones de carbono se presenta como una necesidad en el sector del transporte. El gasto en infraestructuras de redes ferroviarias nuevas y existentes sigue aumentando en todo el mundo por diversas razones. El ferrocarril es el modo de transporte terrestre más respetuoso con el medio ambiente, con un consumo de energía mucho menor y menos emisiones de CO₂ por tonelada-kilómetro que otros.

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

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.

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



En Ingeteam no se realizan aportaciones a planes de pensiones específicos 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 2022 Ingeteam ha recibido la cantidad de 6.374.368 EUR en concepto de ayudas a programas de investigación promovidos por diferentes instituciones.

PRESENCIA EN EL MERCADO

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



Los salarios Ingeteam quedan definidos en función de la formación, experiencia y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora. Incluso en nuestro Código de Conducta, ya en 2012, así se define en su capítulo 2: “El salario que reciben los empleados será acorde con la función desempeñada, siempre respetando los convenios laborales aplicables”.

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

En 2022, al igual que en los pasados años, Ingeteam ha realizado un análisis comparable entre años para valorar la existencia de brecha salarial en sus centros y su evolución.

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

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

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

Brecha salarial en Ingeteam España:

Tras el análisis efectuado, cada centro de trabajo manifiesta una realidad diferente, y si bien, las conclusiones no determinan una equidad salarial hombre-mujer en todos nuestros centros en España y Europa en el 2022, con avances y retrocesos en función de los grupos profesionales y donde las diversas variables que pueden afectar a la brecha, determina que ésta sea de compleja gestión. En cualquier caso, podemos afirmar que Ingeteam trabaja actualmente en favor de la reducción de dicha brecha en todos sus centros de España y fuera de España, mediante diagnósticos periódicos y planes de acción que redunden en avances decididos en esta materia, los cuales se concretan en los Planes para la Igualdad actualmente en vigor.

A nivel internacional, la situación no es muy diferente a la reflejada en Europa, si bien se manifiesta con una mayor diversidad en función de situaciones socio culturales y de ámbito laboral por la inexistencia de Convenios Colectivos de aplicación básica que determinan unas bases en materia de compensación.

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



Más del 80% de los altos ejecutivos de la organización son contratados dentro de la comunidad local, entendiéndose por tal, el país en el que se encuentra ubicado ese centro.

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 2022 el pago de impuestos por parte de Ingeteam ha ascendido a 1.522.177 EUR.

PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN

204-1 PROPORCIÓN DE GASTO EN PROVEEDORES LOCALES



El porcentaje del aprovisionamiento local en 2022 sigue estando como el año anterior en el orden del 40%.

ANTICORRUPCIÓN

205-1 OPERACIONES EVALUADAS PARA RIESGOS RELACIONADOS CON LA CORRUPCIÓN



Al igual que en el año anterior 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.

Este año se han realizado revisiones de prevención y detección de corrupción en las filiales de Italia, Brasil, Australia, India, Mexico y UK.

205-2 COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN SOBRE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN



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

Medidas para prevenir la corrupción:

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

Medidas para detectar la corrupción:

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

Medidas para responder la corrupción:

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

205-3 CASOS DE CORRUPCIÓN CONFIRMADOS Y MEDIDAS TOMADAS

En 2022 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 2022 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.

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

Los centros de producción de Ingeteam localizados en España, Estados Unidos, Reino Unido, México, Brasil, Chile y Francia disponen de un sistema de gestión ambiental de acuerdo con la norma UNE-EN ISO 14001. Cada unidad de producción tiene asignado personal especializado en temas de prevención de riesgos ambientales variable en número, dependiendo del riesgo potencial según las actividades que desarrollan.

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

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

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

Ingeteam tiene poco riesgo de generar contaminación ambiental con excepción de algunas de las unidades de producción con capacidad de fabricación, entre las que se encuentra Ingeteam Indar Machines, situada en Beasain-Guipuzkoa, dedicada a la fabricación de generadores y motores eléctricos y bombas sumergibles. La fábrica está ubicada en un medio natural y en pleno control por la administración pública URA, dependiente del Gobierno Vasco, ya que existe un riesgo de vertido a cauce.

Además de los certificados ISO 14001, la actividad de Ingeteam Indar Machines cuenta con un certificado ISO 50001, dentro del sistema de gestión integrado de

Seguridad, Salud y Medioambiente que certifica la gestión de la energía. Dicha actividad tiene una política de gestión integrada que incluye la de gestión de la energía.

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

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. Tampoco produce contaminación lumínica ni acústica.

Además, los productos que fabrica Ingeteam están destinados a las energías renovables, posibilitando reducir en más de 14 millones de toneladas las emisiones de CO₂ a la atmósfera. Además de las medidas habituales como la recogida selectiva de residuos en todos los centros de trabajo, la mejora en el cálculo de los indicadores, etc. en los últimos años se han establecido dos medidas desde la Dirección Corporativa, que se llevarán a cabo durante los próximos años:

Fomento del uso de vehículos eléctricos:

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

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

Durante el año 2022 se han incorporado a la flota 18 vehículos 100% eléctricos, lo que supone un 63% más y 13 vehículos híbridos.

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

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

Fomento de las instalaciones de autoconsumo solares fotovoltaicas:

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

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

Plan de movilidad:

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

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

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

- Renovación y fomento de la campaña de uso de bicicleta como medio de transporte no contaminante y saludable.
- Renovación de convenio con Urban Ciclo como medio de transporte de paquetería pequeña entre oficinas y almacén Campollano.
- Renovación del convenio para disponer de una máquina Envirobank para la gestión de reciclaje de cápsulas de café, pilas, bombillas y aceites en oficinas de Albacete y evitar contaminación y gasto de agua.
- Comunicación de sensibilización a través canal “Ingegram”: preservar contaminación y recordatorio ante una emergencia ambiental.
- Semana del reciclaje en FEDA sobre experiencia de Huella de Carbono.
- Charlas en colegios el 26 enero de 2022 por el día de la educación ambiental.
- Charlas en diversos colegios provinciales de Albacete, el 17 de mayo día mundial del reciclaje.
- Newsletter con publicaciones de sensibilización y concienciación ambiental.
- Comunicación de la encuesta de movilidad de empleados para el cálculo de la huella de carbono de la actividad de servicios en España.

- Concienciación medioambiental a través de la acogida y a toda la plantilla, mediante noticias, artículos, documentación de interés a través de la intranet.
- Comunicación de los Planes de Movilidad 2022.
- Cartelería reducción de consumo eléctrico y reducción de residuos.
- Participación en asociación sostenibilidad “enRedarse”.

GRI 301-1 MATERIALES UTILIZADOS POR PESO O VOLUMEN



		2022	2021
301-1.a	Papel consumido (kg)	37.676	28.603
301-1.b	Cartón consumido (kg)	130.557	76.422
301-1.c	Madera consumida (kg)	748.551	756.944
301-1.d	Productos químicos consumidos (kg)	431.455	522.310
301-1.e	Metal consumido (kg)	15.657.570	19.701.019
301-1.f	Plástico consumido (kg)	46.056	57.869
301-1.g	Cable consumido (kg)	501.821	150.209
301-1.h	Equipos E/E y de TIC consumidos (kg)	530.279	1.620.928

GRI 301-2 INSUMOS RECICLADOS UTILIZADOS



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

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

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

		2022	2021
301-2.a	Papel comprado valorizado (que viene de reciclaje)	72 %	86 %
301-2.b	Cartón comprado valorizado (que viene de reciclaje)	49 %	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



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

Es de destacar que la electricidad consumida por todas las organizaciones localizadas en España (Bizkaia, Navarra, Gipuzkoa y Albacete) es de origen 100%

renovable y es respetuosa con el medio ambiente, debido a un acuerdo realizado con la compañía suministradora de energía eléctrica.

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

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

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

		2022	2021
302-1.a	Consumo de energía eléctrica en kWh	15.731.882	14.509.323
302-1.b	Consumo de Gas natural para calefacción en kWh	7.813.697	8.207.233
302-1.c	Consumo de gasoil en litros para calentamiento de espacios, maquinaria... en kWh	42.699	598.435

302-2 CONSUMO ENERGÉTICO FUERA DE LA ORGANIZACIÓN



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

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

		2022	2021
302-2.a	Consumo energético proveniente de la movilidad de vehículos para la empresa (excepto in-itinere)	19.234.619	17.758.187
302-2.b	Consumo energético provenientes de la movilidad con vehículo particular (in-itinere)	10.597.398	7.235.551

GRI 303 AGUA



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

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

		2022	2021
303-1	Consumo de agua (m3)	31.567.757	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	17.815.365	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 am-

biental 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



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

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

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

	2022	2021
Emisiones directas (alcance 1) que incluye las emisiones y absorciones que proceden de fuentes que posee o controla la empresa	5.078.860 kg CO ₂ eq	5.518.527 kg CO ₂ eq
Emisiones indirectas por energía (alcance 2) que incluye las emisiones asociadas a formas de energía secundaria como el vapor o la electricidad, siempre y cuando hayan sido generadas fuera de los límites de Ingeteam	1.171.400 kg CO ₂ eq	5.948.822 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	289.962.030kg CO ₂ eq	1.252.066 kg CO ₂ eq

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

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

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

En los casos de las instalaciones españolas, para la electricidad se ha cogido el mix a partir de la CNMC, Etiquetado de electricidad restante de la empresa comercializadora 2021 (ya que aún no están disponibles los de 2022). Como Ingeteam dispone de GdOs en España, se han adoptado los datos de sus puntos

CUPs correspondientes al año 2021 (los de 2022 no están publicados a fecha de redacción del informe) para caracterizar los % de origen.

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

GRI 306 EFLUENTES Y RESIDUOS



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

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

		2022	2021
306-1	Vertidos de agua	18.582.037	10.390.780 L
306-2.a.1	Residuos peligrosos (pilas, baterías, tóners, trapos, etc.)	323.751	348.364 kg
306-2.a.2	Residuos eléctrico-electrónicos-informáticos	28.369	36.440 kg
306-2.b.1+2	Residuos de papel + cartón	1.421.294	261.984 kg
306-2.b.3	Residuos de plástico	54.853	60.647 kg
306-2.b.4	Residuos de madera	453.057	624.091 kg
306-2.b.5+6	Residuos de metales + cables	1.561.426	638.740 kg
306-3	Derrames significativos	471	154 L

306-4 TRANSPORTE DE RESIDUOS PELIGROSOS



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

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



No se han detectado vertidos de estas características.

CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

307-1 INCUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y NORMATIVA AMBIENTAL

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.

		2022	2021
308-1	Nuevos proveedores en cuya selección se han incluido criterios ambientales	6,48 %	5,24 %
308-2	No conformidades ambientales en la cadena de suministro y medidas tomadas	8	0

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 2022 se ha alcanzado una plantilla media que asciende a 4.476 efectivos teóricos, si bien se cierra el año con una plantilla final real de 4.682 personas.

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 apoya-

mos 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.

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 2022 se ha alcanzado una plantilla media que asciende a 4.476 efectivos teóricos, si bien se cierra el año con una plantilla final real de 4.682 personas (fuente de reporte plataforma AURA, herramienta de reporte específica para indicadores no financieros ligados a Personas que será la base para aquellos datos 2022 aportados en este informe).

Con respecto al año anterior se produce un importante incremento de plantilla media de 391,8 efectivos teóricos, que suponen un 9,59%. Este incremento de plantilla se debe al Plan Estratégico 2022-2024, en el que se incluyen y desarrollan proyectos y negocios estratégicos que implican un incremento de plantilla.

En lo que refiere a cifras de plantilla final real igualmente se produce un incre-

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

		2022	2021
401-1 (a)	Tiempo medio trabajado en la empresa	8,7 años	8,3 años
401-1 (b)	Creación neta de empleo en el año	392 nº empleados	78 nº empleados
401-1 (c)	Edad media de la plantilla	40,54 años	42 años
401-1 (e)	Trabajadores con reducción de jornada	3 %	3,9 %
401-1 (f)	Empleados con flexibilidad de horario	62 %	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 2022 se incrementan significativamente los niveles de empleo estable en Ingeteam con respecto al 2021, siendo en términos porcentuales este crecimiento en más de 5 puntos con un nivel del 87,3% de empleo estable alcanzado. Este

paso adelante en el empleo estable, es más significativo en el colectivo masculino donde crece en un % similar al total, mientras que en el colectivo femenino crece a razón de un 2,5%. En este crecimiento del empleo estable, además del proceso sostenido que se apreciaba en años anteriores en favor de la estabilidad del empleo, también ha contribuido la reforma laboral de España del 2022.

GRI 401-3 PERMISO PARENTAL



El 98,8 % del personal con derecho al disfrute del este permiso lo ha ejercido en su integridad a lo largo del 2022 frente al 98% del 2021, cifra muy similar, y lo que supone un colectivo de 325 personas que han disfrutado dicho permiso del total de 329 susceptibles de hacerlo.

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% de la plantilla media disfruta de jornada reducida, lo que supone un total de 134 personas de la plantilla media, cifra que sufre un incremento en términos absolutos frente a las 126 del pasado año, si bien en términos % tiene una reducción ligera.
- Permisos de maternidad/paternidad. El 98,8 % del personal con derecho al disfrute del este permiso lo ha ejercido en su integridad a lo largo del 2022 frente al 98% del 2021, cifra muy similar, y lo que supone un colectivo de 325 personas que han disfrutado dicho permiso del total de 329 susceptibles de hacerlo.
- Horario flexible para el desarrollo de la jornada laboral. El 62% de la plantilla ha disfrutado de horario flexible a lo largo del año, lo que supone un total de 2.910

personas empleadas, cifra muy superior a los empleados que el pasado año disfrutaron de dicha flexibilidad horaria, suponiendo un incremento del 37%.

- 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.

		2022	2021
401-3 (a)	Personas empleadas que en el año han tenido derecho al permiso de maternidad o paternidad	329	334
401-3 (b)	Personas empleadas que en el año han disfrutado del permiso de maternidad o paternidad	325	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.

No obstante, en 2022 hemos creado un nuevo canal de comunicación interna llamado que se encuentra dentro del portal del empleado “My Portal”. Desde aquí realizamos las comunicaciones a todas las personas que componen Ingeteam. Las noticias pueden consultarse a través del propio portal del empleado y además llega un correo electrónico a la cuenta de la empresa con el titular y el subtítulo de la misma. Durante todo el año se han enviado 948 noticias en total a través del portal de diferentes temáticas como: nuevos pedidos, eventos relacionados con el 50 aniversario, vídeos explicativos sobre cómo funciona algún producto que desarrollamos, comunicaciones sobre RSC, nuestro nuevo posicionamiento de marca, etc.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

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



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

La prevención de Riesgos Laborales como foco principal

En Ingeteam la Seguridad y Salud es una prioridad en todo lo que hacemos. Para esto y según lo establecido en el nuevo Plan Estratégico 2022-2024 de Ingeteam, seguimos trabajando en:

- Ser una organización con una cultura preventiva real, fiable y viable.
- Que las personas de la organización, en sus diferentes roles, estén comprometidas con la seguridad y toman responsabilidad personal.
- Que nuestras actividades productivas se desarrollan en condiciones de trabajo controladas para conseguir cero daños a la salud de las personas.
- Que nuestros sistemas de seguridad, procesos y herramientas de gestión soportan, integrada y globalmente, nuestros procesos y favorecen la mejora continua.
- Que nuestros contratistas, proveedores y demás grupos de interés deben ser considerados como propios, y por lo tanto con el mismo nivel de exigencia en Seguridad y Salud.
- Diseñar y mantener instalaciones y equipos con la seguridad como prioridad en su concepción.
- Mantener canales de comunicación abiertos, bidireccionales y efectivos en los aspectos relativos a seguridad y salud.

Haciendo todo esto, tendremos un alto desempeño en Seguridad y Salud, convirtiéndose en marca propia y ventaja competitiva para la compañía y aumento de satisfacción de las personas.

Nuestros principios y prioridades son:

- Creemos que todos los accidentes pueden y deben ser prevenidos. Este, es un desafío que no puede realizarse sin el compromiso, el apoyo activo y la contribución de todos los agentes implicados en el proceso de trabajo.

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

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

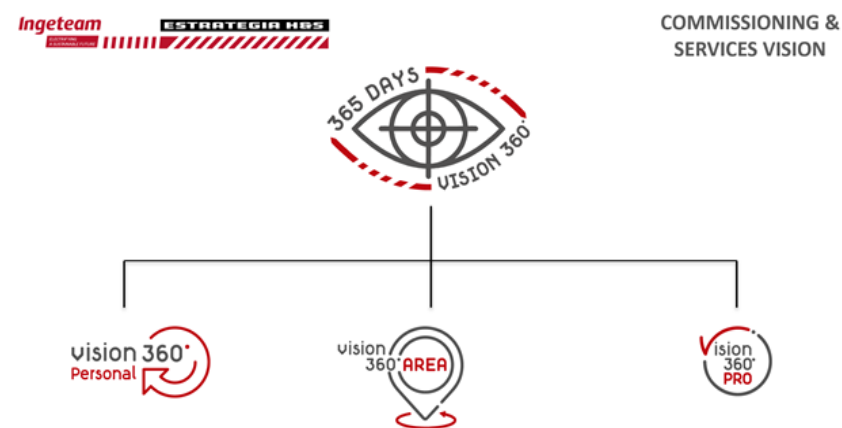
- Ingeteam se compromete a velar para que sus profesionales desarrollen sus labores en lugares seguros, así como a disponer de las políticas, procedimientos y los medios necesarios para minimizar los riesgos asociados, tanto de personal propio como de externos.
- Todos los profesionales de Ingeteam tienen la obligación de conocer y cumplir las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, velando por su propia seguridad y la de cualquier persona que pudiera verse afectada por sus actividades.
- Además, los profesionales tienen la obligación de poner en conocimiento de su superior o a la persona responsable, cualquier anomalía, incidencia o riesgo que sea observada en relación a estos aspectos.

Por otro lado, teniendo en cuenta lo establecido en el nuevo Plan Estratégico, el cual busca la eficiencia y la mejora continua de los procesos de la organización, se ha reestructurado el Área de Health & Safety y se ha creado una nueva Área Global de Health & Safety.

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

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

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



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



En el 2022 ha habido 69 accidentes con baja (en adelante ACB), coincidiendo con el dato de 2021. Ha aumentado el porcentaje de ACB de hombres de un 88,4% del 2021 a un 94,2% en el 2022.

En consecuencia, los ACB de mujeres han descendido, de un 11,6% en el 2021 a un 5,7% en el 2022. Entre otros motivos una posible causa es el descenso de accidentalidad considerable en una de las plantas productivas en la que la mano de obra directa de mujeres es importante.

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

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

El dato de incidentes y nearmiss, es positivo ya que han aumentado un 40,9% (234 incidentes en 2022 respecto de 166 en 2021) y en un 24% respectivamente (366 nearmiss en 2022 frente a 295 en 2021). El objetivo de aumentar la consciencia de comunicación y aprendizaje se va implantado año a año y el objetivo es seguir aumentándolo en los próximos años.

	ACCIDENTES CON BAJA	ACCIDENTES SIN BAJA	ACCIDENTES IN ITINERE	INCIDENTES	NEAR MISS
Total 2022	69	115	55	234	366
Total 2021	69	111	39	166	295
Hombres 2022	65	109	42	NA	NA
Hombres 2021	61	94	34	NA	NA
Mujeres 2022	4	6	13	NA	NA
Mujeres 2021	8	17	5	NA	NA

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

TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES (TFA) POR SEXO: (Número de accidentes con baja / Número total de horas de trabajo programadas) * 1000000:	2022	2021
TFA Total	10,85	9,32
TFA Hombres	12,28	10,09
TFA Mujeres	3,75	5,9

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

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

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:	2022	2021
TGA Total	0,44	0,30
TGA Hombres	0,50	0,30
TGA Mujeres	0,15	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 2022, no ha habido ningún fallecimiento con origen laboral.

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



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

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

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



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

Acuerdos formales* en seguridad y salud laboral a los que se ha llegado en los comités de empresa o en los comités de seguridad y salud específicos.	2022	2021
Número de acuerdos formales alcanzados	103	218
Número de reuniones celebradas	61	87

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

FORMACIÓN Y ENSEÑANZA

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



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.

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

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

Detrás de la razón de este incremento, se encuentra entre otras razones, la progresiva mayor presencia de la mujer en posiciones técnicas y de mando, donde las formaciones de carácter técnico y de liderazgo toma mayor protagonismo,

siendo formaciones de mayor tiempo medio que otras formaciones ligadas a otros grupos profesionales (administrativas/os).

		2022	2021
404-1	Formación	36,73 h/persona	37,1 h/persona
404-2	Gasto de formación total al año	336 €/persona	323 €/persona

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

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

	2022	2021
Horas formación Técnicos Operarios	104.345 (63,4%)	89.096 (58,7%)
Horas Formación Técnicos Ingenieros	34.236 (20,8%)	37.149 (24,5%)
Horas Formación Administrativos	8.133 (5%)	9.437 (6,2%)
Horas Formación Mandos intermedios	13.073 (8%)	13.462 (8,8%)
Horas Formación Dirección	4.615 (2,8%)	2.500 (1,6%)
Horas totales	164.402	151.644

Lo más destacable del gráfico anterior es lo siguiente:

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

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

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



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

Este Proceso EDD el cual pivota sobre la “Charla o Entrevista de Desarrollo”, promueve que de forma periódica la persona empleada recibe “feedback” de su responsable sobre la evaluación de su desempeño, así como inputs muy destacables sobre fortalezas y oportunidades de mejora en materia de Competencias Técnicas, Humanas y de Negocio, que redundarán en planes de desarrollo individuales y grupales.

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

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.

Por último, destacar que este año se está impulsando la formación y difusión de una cultura digital y habilidades a la plantilla mediante un programa de formación de 18 meses con el proveedor especializado Kaspersky.

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 2022 ha impactado sobre un total de 1.052 personas empleadas. En cualquier caso, de dichas 1.052 personas objeto de esta práctica, el 93% la ha realizado con éxito, 982 personas. 13 Unidades Productivas han cumplido con el 100% del objetivo marcado respecto a su plantilla objeto de estas entrevistas de desarrollo.

DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

405-1 DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



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

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

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

Por razón de género, la antigüedad media de hombres y mujeres difiere en 1 año aprox. en favor del colectivo femenino, siendo de 8,51 en ellos y de 9,4 en

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

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

		2022	2021
405-1 (a)	Mujeres en plantilla	18,84%	18,33%
405-1 (b)	Hombres en plantilla	81,16%	81,67%
405-1 (e)	Mujeres en órganos directivos	15 %	10%
405-1 (f)	Hombres en órganos directivos	85 %	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.

En el cuadro adjunto, se observa el nº de personas con discapacidad en Ingeteam, bien internos o externos, y por razón de sexo. A nivel interno, hay un ligero incremento de 2 personas, similar al incremento a nivel externo (3 personas).

En España el 100% de los centros de trabajo está adaptado para personal con discapacidad, si bien a nivel global, existen 4 centros del total de 24 centros que no tienen culminada esta adaptación al 100%, lo que supone un 16% de las instalaciones de Ingeteam no adaptadas.

Igualmente indicar, como el pasado año, que 4 centros de trabajo de Ingeteam (2 en España, 1 en USA y 1 en Sudáfrica) cuentan con protocolos definidos para la integración de colectivos con discapacidad, lo que supone un 13% del total de centros.

		2022	2021
405-1 (g)	Discapacitados directos en plantilla	0,58 %	0,55 %
405-1 (h)	Discapacitados equivalentes en plantilla	0,29 %	0,24 %
405-1 (i)	Existencia de instalaciones adaptadas para discapacitados	84 %	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 diferencias de cualquier índole, gestionarán adecuadamente la diversidad y la convivencia, con especial consideración hacia la atención y la integración laboral de las personas con discapacidad o con diversidad funcional, y se ofrecerán las mismas oportunidades en el acceso al trabajo, desarrollo y en la promoción profesional basada en la condiciones de mérito y capacidad.
- En Ingeteam no se permite ninguna forma ni modo de discriminación, ningún tipo de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal, o cualquier otra forma de trato degradante; y se pondrán todas las medidas disponibles para perseguir y reprender cualquier acción o circunstancia identificada. Para ello, se han establecido los procedimientos y protocolos necesarios para su prevención y su respuesta.
- No se permite el empleo de lenguaje discriminatorio en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa, y se promoverá el lenguaje inclusivo dentro de la organización.

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

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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



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

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

TRABAJO INFANTIL

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



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

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 21 en todo Ingeteam, lo que supone un total de 4.101 empleados (92% 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 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.

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

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

En 2022 una vez más, la empresa ha participado en el proyecto de mentorización STARINNOVA, promovido por el diario El Correo, en el que se fomenta entre el alumnado de secundaria de numerosos centros, iniciativas de emprendimiento y la relación con empresas industriales para el seguimiento de dichas iniciativas, y la familiarización de los alumnos con su entorno industrial.

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

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

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

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

Este año hemos realizado diferentes acciones de patrocinios como:

- Korrika en Bizkaia y Gipuzkoa.
- Aportación voluntaria Miembro Cámara de Comercio Gipuzkoa.
- Eventos deportivos para discapacitados visuales y físicos en Ostrava (República Checa).
- Programa cultural para un festival en Ostrava (República Checa).
- Patrocinio de la Eskola Kantari de la Sdad. Coral de Bilbao.
- Programa cultural de un festival en Ostrava (República Checa).
- Apoyo a actividades deportivas juveniles en Ostrava (República Checa).
- Participación en las Jornadas Internacionales Equipos Eléctricos de Tecnalia.
- Concierto de la Orquesta Sinfónica de Euskadi.
- Carrera ciclista en Francia.
- Eco Rallye Bilbao Petronor.

- Wind Tour en Polonia.
- Premios La noche de la energía del periódico de la energía.
- Premios de la asociación clúster marítimo español.
- DYA.
- Fundación AFIM -Ayuda, Formación e Integración de personas con discapacidad.
- Federación Vizcaína de Empresas del Metal FVEM.
- Asociación de Negocios en Australia.
- Artesparto - Feria de artesanía en Sesma – Navarra.
- Equipación del Club deportivo de Sesma – Navarra.
- Colaboración con MKE 7. Grupo que ayuda a atraer empresas a la zona metropolitana de Milwaukee y trabaja en la inclusión.
- La plantación de un árbol en las tierras altas de Escocia para compensar la creación de CO₂ por nuestras actividades.

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

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

Por otro lado, las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro en el ejercicio 2022 han sido por un importe de 62.088,21 EUR, mientras que en el año 2021 fueron de 55.511,18 EUR.

Las fundaciones destinatarias han sido:

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

- Asociación de niños contra el cáncer.
- Donación de inversores de Ingeteam para unas escuelas de India.
- Asociación de esclerosis múltiple de Navarra.
- ANAPAR - Asociación Navarra de Parkinson.
- ENACH - Asociación de enfermedades raras.
- GERNA - Grupo de enfermedades raras de Navarra.

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

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

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

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



El pasado mes de julio fuimos víctimas de un cibertaque que supuso el acceso de un atacante a una parte de nuestros servidores. Desde el principio pusimos en marcha todos los protocolos de seguridad y de comunicación recomendados y, tras la monitorización de las redes y sistemas potencialmente comprometidas en el ataque, aislándolos de las redes de nuestros clientes y proveedores, concluimos que a día de hoy nuestros sistemas y redes son seguras al estar permanentemente monitorizadas y estar plenamente preparadas para reaccionar de forma inmediata ante cualquier nuevo potencial ataque.

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.

Ingeteam es un actor principal de los retos y desarrollos tecnológicos en la electrificación y descarbonización de la sociedad junto a nuestros clientes y provee-

dores, que generan constantemente nuevos desafíos en el ámbito de I+D. Estos hechos también implican un aumento de la frecuencia, intensidad y complejidad de los ciberataques suponiendo también un reto en la gestión de riesgo de Ciberseguridad y de robo de datos sensibles de la empresa y de los proyectos atribuible a la falta de seguridad en las redes, sistemas operativos y bases de datos.

Aspectos relevantes del modelo de gestión de riesgos de ciberseguridad:

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

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

CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO

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



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

Los 10 principios del pacto mundial

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

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1

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

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

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

PRINCIPIO 2

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

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

ESTÁNDARES LABORALES

PRINCIPIO 3

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

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

PRINCIPIO 4

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

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

PRINCIPIO 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

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

PRINCIPIO 6

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

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

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.

