

Informe de sostenibilidad

2020



Ingeteam

Indice

03

Carta del Consejero Delegado

05

Introducción

07

GRI 200 Quienes somos

29

GRI 201 Economía

35

GRI 300 Medio ambiente

43

GRI 400 Desempeño social

59

Los 10 Principios del Pacto Mundial

Carta del Consejero Delegado



D. Adolfo Rebollo Gómez

Consejero Delegado

El mundo entero se encuentra caminando hacia la “nueva normalidad” por el terrible impacto del Covid-19 en nuestra sociedad. Hemos vivido y seguimos viviendo tiempos muy singulares. Al mismo tiempo vivimos un apasionante momento de transición en nuestro modelo energético, que debe transformarse para ser sostenible. La emergencia climática, declarada por el parlamento europeo antes de la COP25, empeora cada día y tiene efectos negativos sobre las vidas de las personas en todos los rincones de la tierra. La concienciación del ser humano por hacer mejor las cosas es indispensable para revertir esta situación. Las empresas debemos esforzarnos para contribuir al equilibrio en el modelo productivo, fomentando el uso de energía limpia, que no genere emisiones en su consumo, en su transporte, ni en su generación. Esto solo es posible con una sociedad cada vez más electrificada, en la que no haya que quemar nada para producir calor, reduciendo paulatinamente el uso de combustibles fósiles, caminando hacia la sostenibilidad.

En Ingeteam iniciábamos 2019 estrenando nuevo plan estratégico (2019-2021) y lo hacíamos alineando nuestros objetivos estratégicos con los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030, llevando a nuestra Visión el concepto de “proyecto sostenible”, donde lo que estamos considerando es la triple sostenibilidad: la social, la económica y la medioambiental.

Con este concepto en la Visión, el Consejo de Administración de Ingeteam, en el marco de su política de Responsabilidad Social Corporativa, ha seleccionado 8 Objetivos de Desarrollo Sostenible entre los 17 de la Agenda 2030 de la ONU, en los que centrará sus esfuerzos y que se pueden encontrar a lo largo del documento.

La Misión del Grupo se ha reformulado a:

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

Y así mismo se ha revisado la Visión, quedando como sigue:

En el plazo de una generación, en un mundo que se surtirá mayoritariamente de energías renovables, seguir siendo un referente en la generación y conversión de energía eléctrica, aplicando la necesaria I+D+i al desarrollo de productos, servicios y sistemas, personalizados y competitivos.

Nos basaremos en las personas y en la mejora continua de nuestras prácticas de gestión, en colaboración con nuestros clientes, para hacer de Ingeteam un proyecto sostenible de negocios rentables en beneficio de todos.

De la lectura de nuestra Visión y Misión se deduce nuestra vocación por ser un actor relevante en la transición del modelo energético de nuestra sociedad, nuestra contribución al impulso de un modelo energético sostenible nos va en

el ADN. Así continuamos apostando por el desarrollo de productos destinados a las energías renovables (solar, eólica e hidráulica) y a la calidad de la red de transporte de energía eléctrica inteligente y resiliente (sistemas de control de redes, sistemas de almacenamiento en baterías y en centrales hidroeléctricas reversibles, otros).. Enfocamos también nuestros esfuerzos de I+D+i al desarrollo de la tecnología eléctrica y electrónica para contribuir a la descarbonización en el consumo final de energía, contribuyendo a una electrificación total o parcial de aquellos sectores que aún no están electrificados (generación de Hidrógeno por electrólisis, cargadores para vehículos eléctricos utilitarios y comerciales, consumo de hidrógeno como sustituto de combustibles fósiles en sectores difíciles/imposibles de electrificar como pudieran ser el naval, los trenes sin catenaria o la aviación). Nuestra tecnología también permite mejoras de eficiencia en sectores ya electrificados, donde la aplicación de la variación de frecuencia en lugar de la frecuencia fija, permite reducciones significativas de consumo en motorizaciones en los sectores de aguas, minería, industrial o naval, entre otros.

Nuestra colaboración para el desarrollo de un mundo mejor no sería posible sin nuestro formidable equipo humano. Más de 4.000 personas componen Ingeteam, y son nuestro principal activo. Trabajamos por implantar una cultura preventiva cada vez más profunda y más interiorizada por toda la plantilla. Así, mantenemos activa la campaña “LET’S GO SAFETY – LET’S BE HEALTHY” para que las personas que trabajan en todas las sociedades del Grupo, en los 24 países en los que estamos activos, nuestra gente tenga claro que en el trabajo lo principal son las propias personas, ellas mismas.

Fruto de nuestra implicación con 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, este año

hemos dado un paso más introduciendo en las “Condiciones Generales de Compra” el Código de Conducta de Proveedores. También estamos trabajando en la inclusión de aspectos relacionados con el compliance, la sostenibilidad y la RSC para los procesos de selección, homologación, evaluación y auditoría de proveedores relevantes para el negocio.

Por segundo año consecutivo nuestra información no financiera ha sido verificada por EY, auditor independiente, tal y como exige el Real Decreto sobre “Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad”. Este documento, está disponible en la página Web de la compañía.

Nuestro objetivo es por tanto ser un actor principal en el ambicioso plan de cambio de modelo energético, y lo hacemos porque estamos convencidos que el futuro será renovable o no será. Trabajando en equipo, haciendo de Ingeteam un proyecto sostenible en beneficio de todos, clientes, proveedores, y todos los grupos de interés con los que nos relacionamos en nuestros entornos de actuación, remando todos a una, lo conseguiremos!

Introducción

El año 2020 ha continuado con el plan estratégico aprobado el pasado año (2019-2021).

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

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

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

El documento que presentamos consta de los siguientes contenidos:

GRI 102. Contenidos generales

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

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

GRI 200. Aspectos económicos

Este apartado analiza los siguientes temas económicos:

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

GRI 300. Aspectos medioambientales

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

- Materiales
- Energía
- Agua
- Biodiversidad

- Emisiones
- Efluentes y residuos
- Cumplimiento ambiental
- Evaluación ambiental de proveedores

GRI 400. Aspectos del desempeño social

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

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

GRI 102 Quienes somos

PERFIL DE LA COMPAÑÍA

102-1 NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN

La organización objeto de este informe es el grupo empresarial Ingeteam.

102-2 ACTIVIDADES, MARCAS, PRODUCTOS Y SERVICIOS

Ingeteam es un Grupo tecnológico internacional especializado en la conversión de energía eléctrica. Su desarrollo tecnológico en electrónica de potencia y control (inversores, convertidores de frecuencia, controladores y protecciones), máquina eléctrica rotativa (motores, generadores y grupos motor-bomba Indar), sistemas (integración de ingeniería electro-mecánica y de automatización) y servicios de operación y mantenimiento, le permite ofrecer soluciones para los sectores de generación eólica, fotovoltaica, hidroeléctrica y fósil, industria de la

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

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

La actividad de Ingeteam está soportada en cuatro divisiones:

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

En Ingeteam desarrollamos soluciones y servicios para los siguientes sectores:

- **Energía Eólica:** Convertidores Doubly Fed induction generator (DFIG) y Full Converter (FC) con potencias unitarias de hasta 15 MW y generadores del tipo asíncrono doblemente alimentado, jaula de ardilla y síncrono de imanes permanentes de hasta 15 MW, armarios eléctricos de control para aerogeneradores, Smart Scada, centros de control y servicios de operación y mantenimiento (O&M) de parques eólicos.
- **Energía Hidroeléctrica:** Generadores hidroeléctricos Indar de hasta 100 MVA de potencia unitaria en tensiones de hasta 15 kV. Rehabilitación y repotenciaciones de grandes máquinas, con capacidad de hasta 200 MVA. Convertidores de frecuencia (FC y DFIG) y generadores para centrales de velocidad variable o bombeo reversible. Automatización integral de centrales hidroeléctricas, reguladores de tensión y velocidad, Smart Scada y servicios de O&M en centrales.
- **Energía Fotovoltaica:** Inversores string para aplicación doméstica, industrial y utility-scale e inversores centrales para aplicación utility-scale, incluyendo Power station con salida en Media Tensión de hasta 7.500 kVA Power Plant Controller para controlar la planta y servicios de O&M de plantas fotovoltaicas.
- **Almacenamiento en Baterías:** Inversores de baterías o ultracondensadores, incluyendo Power Station con salida en Media Tensión de hasta 7.500kVA, Energy Management Systems para gestionar la instalación, Smart Scada y servicios de O&M.
- **Naval y Puertos:** Convertidores de frecuencia, motores y generadores eléctricos para propulsión (principal y auxiliar), soluciones integradas de planta eléctrica incluyendo transformadores, cuadros eléctricos, baterías, sistemas de automatización y Power Management Systems en buques en los segmentos de

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

- **Tracción Ferroviaria:** Convertidores de frecuencia y motores de tracción embarcados, y soluciones integradas de la cadena de tracción eléctrica incluyendo adicionalmente transformadores y baterías, sistemas de control de trenes (TCMS), control de sistemas auxiliares (HVAC, WC, control de puertas, etc.), sistemas de monitorización de vibraciones, variables térmicas y eléctricas, y sistemas para la recuperación de energía por frenado en subestación de tracción.
- **Transmisión y Distribución de Energía:** Automatización de subestaciones, sistemas de control y protección de redes eléctricas, electrónica de potencia aplicada a la red (ej. Statcom) y soluciones de almacenamiento eléctrico.
- **Aguas:** Grupos bomba-motor sumergibles Indar y Convertidores de frecuencia e ingeniería eléctrica y automatización, entregando soluciones de bombeo en potencias de hasta 6,5 MW en aplicaciones como suministro de agua potable, plataformas marinas offshore, minería, centrales hidroeléctricas y estaciones de bombeo de agua residual y limpia. Convertidores de frecuencia e ingeniería eléctrica y automatización.
- **Movilidad Eléctrica:** Sistemas de recarga para vehículos eléctricos en corriente continua y alterna, ultra-rápida (hasta 400 kW), rápida (hasta 100 kW), semi-rápida (hasta 22 kW) y doméstica.
- **Industria:** Automatización avanzada de sistemas con tecnología Industria 4.0, gestión integral de proyectos eléctricos, dirección de proyecto, desarrollo de ingeniería de detalle, fabricación y suministro de equipos eléctricos, incluyendo conver-

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

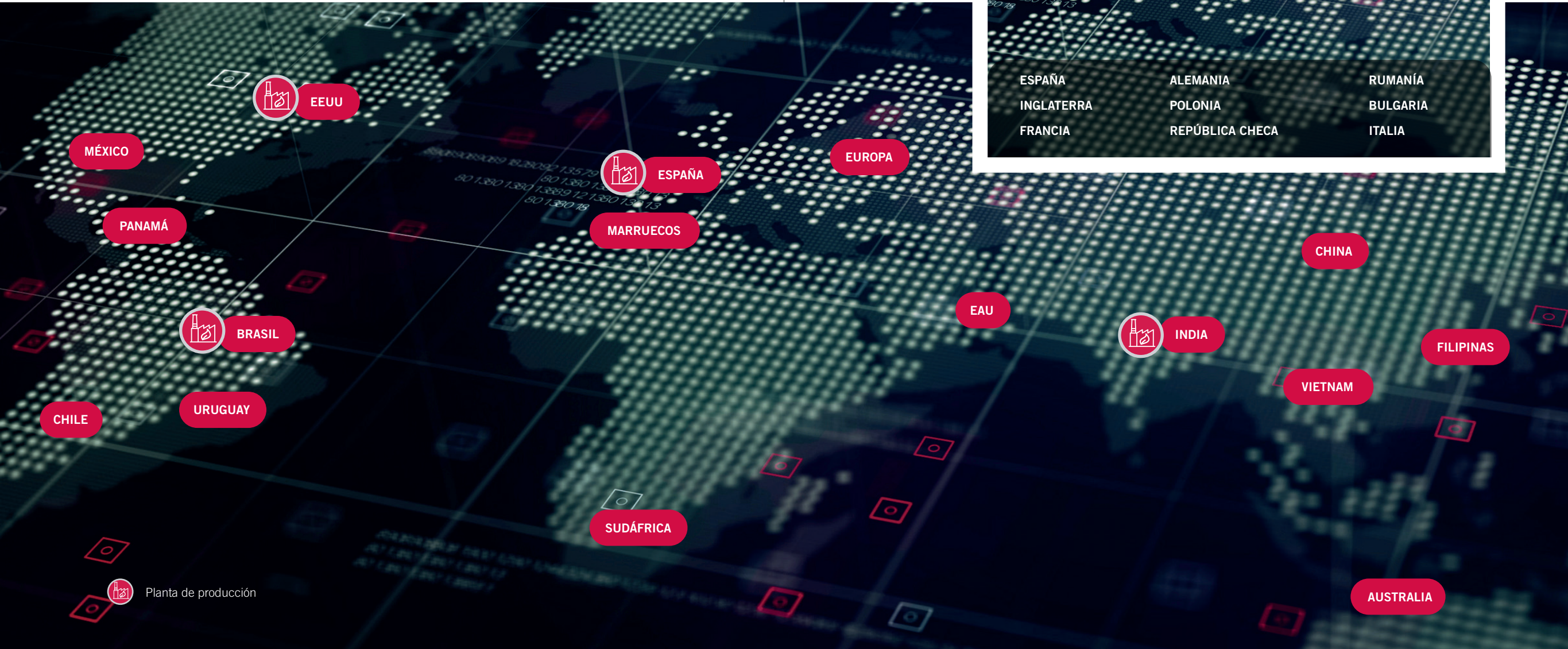
- **Generación Flexible:** Generadores síncronos Indar y sistemas de control accionados por motores térmicos (diésel, gas o duales) de alta eficiencia.
- **Hidrógeno Verde:** Ingeteam ha impulsado la creación de una nueva Unidad de Negocio H2 que ofrece soluciones de Electrónica de Potencia y Control en el ámbito de generación de hidrógeno “verde”.Centrándose principalmente en el mercado del hidrógeno utilizado con fines industriales (acerías, refinerías, producción de fertilizantes, etc.).

102-3 UBICACIÓN DE LA SEDE

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

102-4 UBICACIÓN DE LAS OPERACIONES

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



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

En 2020 hemos inaugurado las filiales de Vietnam y China. Además, se ha ampliado el centro productivo ubicado en Sesma (Navarra) y en Ostrava (República Checa).

102-5 PROPIEDAD Y FORMA JURÍDICA

La sociedad holding de 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

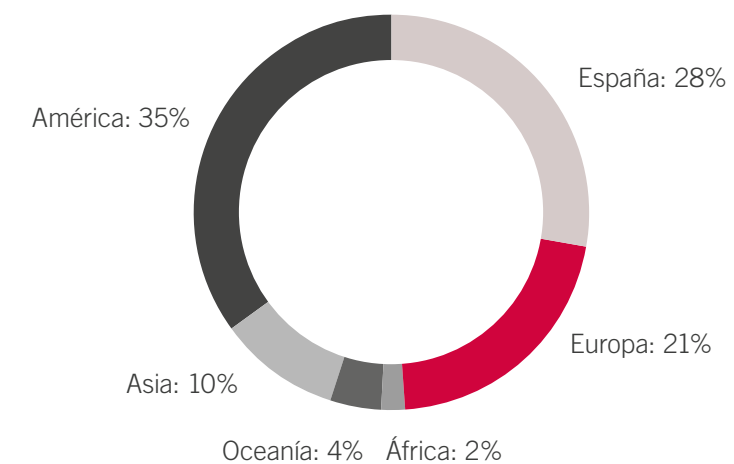
El interés comercial de las empresas que configuran Ingeteam es mundial, sin restricción geográfica. Los sectores y clientes servidos se recogen en el capítulo 102-2 de este informe.

102-7 TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

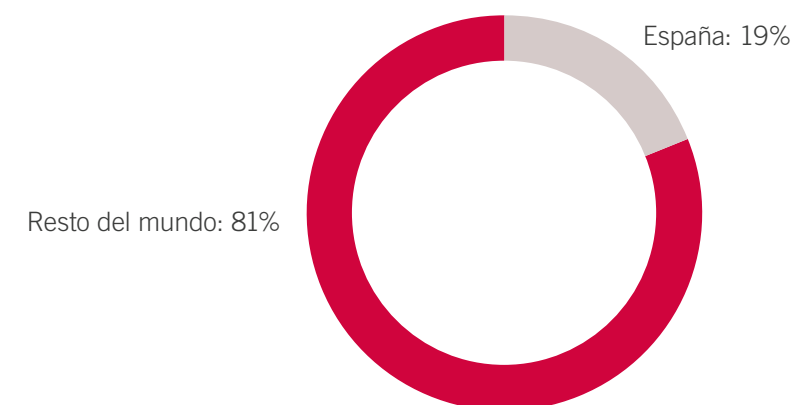
En 2020 el Grupo ha tenido una cifra de negocio de 656 millones de euros y ha invertido más del 5% de su facturación en I+D+i. Sus principales cifras económicas a cierre de 2020 son las siguientes:



La facturación mundial del grupo 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 2020 se ha alcanzado una plantilla media que asciende a 4.006 efectivos teóricos, si bien se cierra el año con una plantilla final de 4.059 efectivos teóricos.

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

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 con el Grupo como subcontratistas, agentes comerciales, “business partners”, “associated persons”, consultores, y similares que se denominan de forma genérica “Proveedores”.

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

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

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

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

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

Este año continuamos con el plan estratégico que cubre el periodo 2019-2021.

Como ya hemos mencionado con anterioridad destacar que se han abierto dos filiales en el continente asiático (China y Vietnam) y se han realizados ampliaciones en los centros productivos de Sesma (Navarra) y de Ostrava (República Checa).

Además, este año hemos iniciado nuestra actividad en un nuevo negocio como es el hidrógeno verde.

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 tercer año consecutivo hemos realizado el estado de información no financiera, el cual forma parte del Informe de gestión consolidado del ejercicio 2019 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 estado de información no financiera se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI).

El estado de información no financiera incluye la información necesaria para comprender la evolución, los resultados, la situación del Grupo de sociedades y el impacto de nuestra actividad respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal. Junto con el presente informe de sostenibilidad está accesible para todos los usuarios en la página Web del Grupo.



Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.



EINF

102-13 AFILIACIÓN A ASOCIACIONES

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

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

Las empresas del Grupo también participan en otras asociaciones sectoriales tales como:

- UNEF
- AEDIVE
- EWEA
- AWEA
- SEIA
- Siderex
- Hydraulic Institute
- AFBEL

ESTRATEGIA

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

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

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

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

Dichos ODS son los siguientes:

ODS 3. SALUD Y BIENESTAR

Para cualquier propósito que se tenga a nivel individual o colectivo, es necesario garantizar una vida sana y promover el bienestar universal.



Acciones en 2020:

En Ingeteam se llevan a cabo diversas acciones de nutrición, promoción de actividad física entre nuestros empleados, apoyo a la investigación de enfermedades, etc.

Este año ha sido especialmente complicado debido al Covid19, que se convirtió en una pandemia mundial en marzo. Debido a esta situación muchas de las acciones que estaban previstas se modificaron para hacer frente al virus.

Con el objetivo de cuidar a sus empleados Ingeteam creó un Grupo de trabajo denominado Observatorio de Actuación y Seguimiento ante el Covid-19. A primeros de marzo en el Grupo se tomaron medidas específicas que apuntaban concretamente a zonas y centros de trabajo localizados principalmente en el Sur de Europa (Italia y España), que en pocas semanas fueron extendidas y generalizadas a todas las Unidades Productivas del Grupo sin excepción.

También se han llevado a cabo diferentes acciones como donaciones de material (guantes y buzos), fabricación de mascarillas con impresoras 3D, etc.

En este sentido se han fabricado y suministrado más de 250 pantallas faciales para el departamento de salud (Osakidetza). Con esta impresora también se han fabricado salva orejas para uso interno de los empleados del Grupo.

Las donaciones de guantes y buzos al comienzo de la epidemia han sido frecuentes en varias unidades de producción. Así, Indar envió guantes a las residencias de ancianos de su comarca, al igual que Energy en Sarriguren. Service, por su parte, ha donado en varias ocasiones guantes y buzos al Hospital de Albacete.

También se ha estado trabajando junto con Mondragón Unibertsitatea y la colaboración del Hospital de Cruces, en el diseño de un prototipo de respirador para UCI, para cuyo diseño está siendo vital la aportación de cada una de las partes implicadas.

Por último, se han hecho donaciones con el objetivo de la investigación del Covid19.

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.



Acciones en 2020:

Desde Ingeteam llevamos años realizando todo tipo de colaboraciones con centros educativos: centros de formación dual, universidades, colegios, etc.

En la medida de lo posible se ha continuado realizando acciones educativas. Se ha intensificado la presencia en foros de carácter digital y se ha mantenido nuestra presencia en Jornadas de Empleo. Además, este año se ha comenzado con la colaboración en el proyecto “La FP y las empresas de servicios avanzados” promovido por el Gobierno Vasco y Bilbao Ekintza.

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.



Acciones en 2020:

En Ingeteam estamos concienciados con este objetivo y varias unidades de negocio ya disponen de planes de igualdad. Durante este año se ha estado llevando a cabo un plan para la Igualdad entre mujeres y hombres que abarque a todo Ingeteam.

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

También continúa participando en el proyecto Inspira Steam, para el fomento de la vocación científico-tecnológica entre las niñas, basado en acciones de sensibilización y orientación.

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.

Acciones en 2020:

El Grupo es tractor en el desarrollo de productos que favorecen la descarbonización y electrificación de la sociedad. Igualmente dirigimos nuestros esfuerzos a mejorar la eficiencia energética en procesos que requieren un gran intercambio de energía.

Los productos fabricados por Ingeteam durante el 2020 han permitido reducir en más de 13 millones de toneladas las emisiones de CO₂ a la atmósfera.



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.

Acciones en 2020:

En Ingeteam trabajamos en la creación de empleos de calidad que contribuyan al impulso del desarrollo económico, del emprendimiento y de la innovación tecnológica.

A pesar de la crisis mundial lastrada por el Covid19 Ingeteam ha conservado el número de empleados, así como su crecimiento económico como Grupo.



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.

Acciones en 2020:

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.

Continúa ampliando la instalación de sistemas de recarga de vehículos eléctricos en los establecimientos de la compañía para favorecer la movilidad sostenible. También se han obtenido importantes pedidos en los sectores naval y tracción, que por sus características evitarán la emisión de CO₂ en las ciudades.

También ha continuado incentivando el uso del transporte sostenible entre sus empleados con acciones como la campaña del incentivo de la bicicleta y patrocina el transporte con empresas sostenibles.



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.

Acciones en 2020:

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.

Acciones en 2020:

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 más de 13 millones de toneladas de CO₂ a la atmósfera.



102-15 PRINCIPALES IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

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

Energía eólica

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

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

Solar fotovoltaica

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

Ingeteam dispone de más de 20 GW de potencia instalados en todo el mundo y espera suministrar durante los tres años del nuevo Plan inversores fotovoltaicos que totalicen más potencia que la suministrada en toda su historia en el sector superando los 24 GW al final del PE 2019-2021. La actividad en el sector fotovoltaico está fuertemente orientada a la internacionalización. Uno de los elementos principales de esta tendencia consiste en el servicio de operación y mantenimiento, que ofrecemos como complemento necesario en las instalaciones fotovoltaicas. El pasado año en esta actividad hemos alcanzado la potencia de 8,1 GW de instalaciones solares fotovoltaicas mantenidas en el mundo.

Generación hidroeléctrica

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

La energía hidroeléctrica se encuentra en una fase de estancamiento de mercados tradicionales, con un importante factor derivado del impacto del coste de la energía en las subastas realizadas y efecto de las alternativas solar y eólica. Además, este año el efecto Covid ha impactado en la demora en las tomas de decisión de inversiones. No obstante, En el futuro la energía hidroeléctrica seguirá siendo clave no solo como tecnología de generación, sino por su capacidad añadida de almacenamiento (en centrales de bombeo reversible), habilitando la integración del resto de renovables (solar fotovoltaica y eólica) en la red eléctrica.

Generación estacionaria

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

Redes Eléctricas

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

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

La inversión en redes, que ha ido disminuyendo en varios países, ha caído en torno al 9% en 2020 a pesar de su carácter regulado. En cuanto a la actividad de Ingeteam a lo largo del PE2019-2021 continuará su crecimiento sostenible en transporte y distribución de energía eléctrica, creciendo de forma más relevante en la automatización de subestaciones de plantas de generación renovable dado que se prevé sean las de mayor crecimiento.

Movilidad eléctrica

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

Almacenamiento de energía

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

Aguas: conjuntos motor-bomba sumergibles

La necesidad cada vez más acuciante de agua para el consumo humano, junto con los trastornos que ocasiona el cambio climático, hacen que este negocio,

que en Ingeteam es desarrollado por Indar, sea cada vez más un vector de desarrollo. Bajo el concepto de “Water Engineering”, Indar ofrece soluciones que aúnan la integración e ingeniería de proyectos de bombeo, con sus conjuntos de bomba motor sumergidos. Este año se ha visto una ralentización en los proyectos motivado en parte por el Covid, pero se espera que a lo largo del próximo año se reanuden varios proyectos.

Tracción ferroviaria

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

Naval

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

Industria y minería

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

En cuanto a minería En lo que se refiere a 2020, teniendo en cuenta la pandemia se ha visto una tendencia positiva al final de año 2020, por el incremento de

precio de la materia prima, que probablemente tenga repercusión en 2021. Para el próximo año prevemos que proyectos que este año se han visto parados se reactiven.

Hidrógeno Verde

El hidrógeno verde es el que se produce a partir de energías renovables como el sol y el viento, usando un proceso llamado electrólisis. Esta nueva unidad de negocio creada por Ingeteam en 2020 co-mercionalizará los convertidores AC/DC necesarios para aportar corriente continua para los electrolizadores, centrándose principalmente en el mercado del hidrógeno utilizado con fines industriales (acerías, refinerías, producción de fertilizantes, etc.).

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.

ÉTICA E INTEGRIDAD

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

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

Misión:

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

Visión:

En el plazo de una generación, en un mundo que se surtirá mayoritariamente de energías renovables, seguir siendo un referente en la generación y conversión de energía eléctrica, aplicando la necesaria I+D+i al desarrollo de productos, servicios y sistemas, personalizados y competitivos.

Nos basaremos en las personas y en la mejora continua de nuestras prácticas de gestión, en colaboración con nuestros clientes, para hacer de Ingeteam un proyecto sostenible de negocios rentables en beneficio de todos. Este liderazgo lo alcanzaremos basándonos en:

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

Formará parte de nuestra política establecer relaciones de colaboración y alianzas que consigan la mutua satisfacción y vayan más allá del día a día.
- Tecnología e innovación: fomentaremos las actitudes innovadoras en productos y servicios, sistemas y procedimientos de trabajo que mejoren constantemente la gestión y las propuestas hacia los clientes, emplearemos para ello las tecnologías necesarias que se encuentren disponibles. Usaremos la tecnología como palanca de crecimiento y elemento diferencial.

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

- Calidad: el compromiso con la calidad total, la competitividad, la eficiencia interna, el rigor y la prudencia en las actuaciones empresariales, se constituirán en señas de identidad del proyecto de empresa, dotándole de valor a la vez que representa una sólida garantía de salvaguarda de los intereses de los accionistas y empleados. Para ello Ingeteam asumirá, de forma proactiva, la filosofía de mejora continua y búsqueda de mejoras discretas en todos sus ámbitos de actividad de manera que se avance hacia la Excelencia Operacional & Excelencia Empresarial.

Valores:

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

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

Los servicios y productos suministrados por los Proveedores de Ingeteam son parte esencial de la cadena de valor que se proporciona a sus clientes, por tanto se les exige que estén comprometidos igualmente con el cumplimiento estricto de la legislación, con los mismos valores éticos de defensa de los derechos humanos y de integridad, de protección de la propiedad intelectual e industrial, de la seguridad, salud y el medioambiente, así como el no uso de los minerales provenientes de zona de conflicto.

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

102-17 MECANISMOS DE ASESORAMIENTO Y PREOCUPACIONES ÉTICAS

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

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

Asimismo, se espera que estas pautas de conducta también sean compartidas por las diferentes personas con las que se relaciona Ingeteam, ya sean clientes,

proveedores, socios, colaboradores, o instituciones públicas o privadas.

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

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 dentro del Grupo.

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 del Grupo, que engloba la actuación de las sociedades, Unidades de Negocio y Unidades Productivas, sus profesionales.

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

Dispone de un reglamento propio donde se definen sus funciones y responsabilidades. Está compuesto por:

Presidente: Director Corporativo de Desarrollo Internacional y Operaciones Internas.

Vocales:

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

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

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

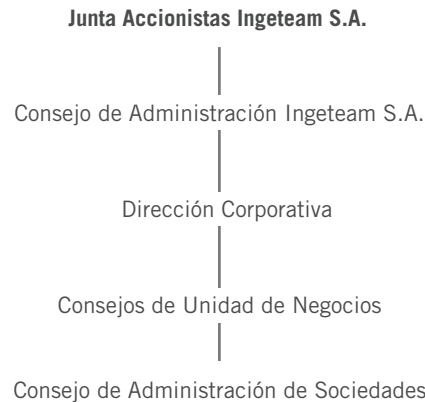
Los incumplimientos de la normativa y legislación vigente en el ámbito laboral, civil o penal de los que tuvieran conocimiento y que afecten a Ingeteam.

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

GOBERNANZA

102-18 ESTRUCTURA DE GOBERNANZA

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



102-19 DELEGACIÓN DE AUTORIDAD

El modelo de delegación de autoridad es aplicable a todas las filiales del Grupo.

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 el grupo obligan a una permanente búsqueda de soluciones en tecnología, innovación y buenas prácticas de gestión.

Para reaccionar ante estas expectativas, Ingeteam responde con una estructura activa y eficaz, que utiliza la agilidad en la toma de decisiones de una

empresa familiar con el objetivo de trasladar rápidamente su conocimiento y competitividad al mercado. Y todo esto con la expresa implicación de la plantilla y colaboradores.

Junta General de Accionistas

Supone el máximo instrumento decisorio por parte de las personas físicas y jurídicas accionistas. Se reúne una vez al año con carácter ordinario para aprobar las cuentas del ejercicio anterior, con la posibilidad de convocar nuevas asambleas de accionistas de naturaleza extraordinaria. Durante el 2019 se ha realizado una Web privada para favorecer la comunicación y la transparencia.

Consejo de Administración

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

Dirección Corporativa

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

Este órgano se centra en el seguimiento e implementación de los objetivos de la compañía con reuniones periódicas, donde participan el CEO, el Director General y COO, los Directores de las Divisiones de Negocio, el Director de Desarrollo Corporativo, el Director de Internacional y Compliance, el CFO y el Director Corporativo de TIs y Digitalización.

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

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

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

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

Nombre	Cargo
Dña Teresa Madariaga Zubimendi	Presidenta
D. Mikel Ruiz Madariaga	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 del Grupo es el encargado de presentar al consejo para su conocimiento y toma de decisión los impactos, riesgos más significativos y oportunidades.

102-30 EFICACIA DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN DE RIESGOS

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

102-31 REVISIÓN DE TEMAS ECONÓMICOS, AMBIENTALES Y SOCIALES

Esta revisión tiene una periodicidad mensual.

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

El CEO es el responsable de la aprobación del informe de sostenibilidad, elaborado por el responsable de RSC.

102-33 COMUNICACIÓN DE PREOCUPACIONES CRÍTICAS

Cualquier temática crítica se trata a nivel de los integrantes de la Dirección Corporativa del Grupo. 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 del Grupo, valorando su adecuación y resultados.
- Velar por la observancia de los programas de retribución de la Sociedad e informar los documentos a aprobar por el Consejo de Administración.

El sueldo de los directivos de la organización es fijado en cada caso por sus responsables jerárquicos, con el correspondiente asesoramiento del área de recursos humanos más cercana a la responsabilidad, así como el de los directores funcionales relativos a la misma.

En cada revisión anual se tiene en cuenta para cada individuo el grado de cumplimiento de sus objetivos, la evolución de su desempeño individual, en equipo y en lo

relativo a su área funcional, la realidad económica y estratégica de la organización en la que opera, su sector y ubicación, así como las directrices de política retributiva aplicables a cada unidad organizativa y al conjunto de la organización.

En cuanto a la retribución variable de los directivos del grupo 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 del Grupo, de la empresa o de la 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, así como establece distintas bandas porcentuales para los conceptos en los que se puede distribuir:

- Retribución variable objetiva basada en el cumplimiento de objetivos medibles en base a indicadores vs Retribución variable subjetiva en base a evaluación del desempeño.

- Indicadores sobre resultados económicos de los distintos niveles de la organización en la que actúa cada directivo, indicadores sobre objetivos del área funcional, indicadores sobre proyectos.

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

102-36 PROCESO PARA DETERMINAR LA REMUNERACIÓN

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

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

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

102-38 RATIO DE COMPENSACIÓN TOTAL ANUAL

No disponemos de esta información.

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

No disponemos de esta información.

PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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 del grupo 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 empresas del grupo, 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.
- INDAR Electric, S.L.
- INDAR Máquinas Hidráulicas, S.L.
- INGETEAM, Inc.
- INGETEAM, S.R.L.
- INGETEAM, A.S.
- INGETEAM, GmbH
- INGETEAM, Ltda.
- INDAR América, S.A. de C.V.
- 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 R&D Europe, S. L.
- INGETEAM Morocco, S.A.R.L.A.U.
- INGETEAM Honduras, S.A. de C.V.
- INGETEAM Bulgaria, E.A.D.
- INGETEAM Perú, S.A.C
- Elprom Service, s.r.o.

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 del Grupo en línea con las mejores prácticas y estándares de referencia. Se ha tenido en cuenta las tendencias globales y principales retos de su sector, así como una reunión de valoración de la materialidad.

Materialidad

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

Exhaustividad

El nivel de exhaustividad que tiene la información que presentamos es el que ha sido considerado adecuado por el grupo de trabajo de sostenibilidad. Dicho nivel

es el esperado por los miembros de la Dirección Corporativa y por el máximo órgano de gobierno.

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

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

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

102-47 LISTA DE LOS TEMAS MATERIALES

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

102-48 REEXPRESIÓN DE LA INFORMACIÓN

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

102-49 CAMBIOS EN LA ELABORACIÓN DE INFORMES

Con el objetivo de trabajar en la exactitud de los datos este año se ha simplificado la obtención de los mismos, pero 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 (2020).

102-51 FECHA DEL ÚLTIMO INFORME

El último informe fue publicado en junio de 2020 y estaba referido al ejercicio económico del 2019.

102-52 CICLO DE ELABORACIÓN DEL INFORME

El ciclo de elaboración del informe es anual.

102-53 PUNTO DE CONTACTO PARA PREGUNTAS SOBRE EL INFORME

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

102-54 DECLARACIÓN DE ELABORACIÓN DEL INFORME

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

102-55 ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Dicho índice se encuentra al inicio del documento.

102-56 VERIFICACIÓN EXTERNA

El Informe de sostenibilidad no ha sido sometido a verificación externa. En cambio, muchos de los datos que en éste se encuentran pertenecen al documento “Estado

de información no financiera”. El mencionado estado de información no financiera forma parte del Informe de gestión consolidado del ejercicio 2019 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

El impacto de la pandemia Covid19 sobre la economía y sobre la sociedad, ha tenido consecuencias devastadoras. Índices bursátiles como el Financial Times Stock Exchange, el Dow Jones Industrial Average y el Nikkei, sufrieron grandes caídas mientras crecía el número de casos de covid-19 en los primeros meses de la crisis. Concretamente el FTSE cayó un 14,3% en 2020, su peor desempeño desde 2008. La mayoría de las economías mundiales se encuentran en recesión con un descenso del PIB del 4,3%, exceptuando China que creció un 2,3%. A pesar de estos datos el FMI prevé un crecimiento global del 5,2% para el 2021.

Particularmente, la economía española se desplomó un 11% por el impacto del Covid, un descenso superior al retroceso del 3,8% del PIB registrado en 2009 por la crisis financiera, y la mayor caída del PIB en España en la historia de la democracia.

En lo que respecta a Ingeteam, hemos enfrentado a la pandemia con decisión. Nuestra diversificación sectorial, internacionalización y el esfuerzo de todos los que formamos parte de este Grupo, nos ha permitido cerrar el año cumpliendo prácticamente con nuestros objetivos. En uno de los años más complicados que nos ha tocado vivir, hemos alcanzado los 650 millones de euros de cifra de negocio.

DESEMPEÑO ECONÓMICO

201-1 VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO

En 2020 los datos sobre el valor económico son los siguientes:

- VE Generado: 662.298.689 €
- VE Distribuido: 638.290.003 €
- VE Retenido: 24.008.686 €

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



La transición energética definirá el año 2021, convirtiéndose en la prioridad número uno para todo el sector de la energía y los servicios públicos. La mitigación del cambio climático se jugará en los próximos 10 a 15 años. La revolución de las energías renovables es imparable e irreversible para favorecer la transición a un escenario energético sostenible. Está previsto que la financiación aumente el próximo año, lo que dará 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 puede jugar un papel muy importante.

A día de hoy las renovables son un tercio de la capacidad energética global y un cuarto de la de generación. Los productos que fabricamos en el Grupo contribuyen a la transición energética como demuestran los 3,8 GW de equipos suministrados para energía solar fotovoltaica durante este año y los más de 50 GW de potencia instalada en el mundo, basada en los equipos de convertidores de potencia Ingeteam y generadores eléctricos Indar.

A mediados del año 2020 inició la campaña internacional 'Race to Zero' (Carrera hacia el cero para que ciudades, regiones, empresas, inversores y

sociedad civil se unan en la mayor coalición de líderes hacia un mismo objetivo: cero emisiones para 2050. 'Race to Zero' precede a la COP26, que se celebrará del 1 al 12 de noviembre de 2021 y pretende reformular los planes de innovación y crecimiento en apoyo a una economía más resiliente, inclusiva y sana después del COVID-19.

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

Para la lucha contra el calentamiento global también es necesario potenciar la movilidad sostenible. Fabricantes de coches ya están anunciando la retirada del mercado de motores de combustión fósil por lo que las infraestructuras son imprescindibles para construir la nueva movilidad. Hasta la fecha desde Ingeteam hemos suministrado más de 7.000 cargadores para coches eléctricos. En este sentido también contribuimos a la reducción de las emisiones de barcos, dotándolos de propulsiones diésel eléctricas y de la tracción ferroviaria.

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



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

201-4 ASISTENCIA FINANCIERA RECIBIDA DEL GOBIERNO



En el ejercicio 2020 Ingeteam ha recibido la cantidad de 2.762.527 € en concepto de ayudas a programas de investigación promovidos por diferentes instituciones.

PRESENCIA EN EL MERCADO

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



Los salarios en Ingeteam quedan definidos en función de la formación, experiencia y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora.

Incluso en nuestro Código de Conducta, ya en 2012, así se define en su capítulo 2: *“El salario que reciben los empleados será acorde con la función desempeñada, siempre respetando los convenios laborales aplicables”*

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

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

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

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

Brecha salarial en Ingeteam España:

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

Cabe decir que, en España, todos los centros que están afectados por la normativa nacional en materia de Igualdad, cumplen con la normativa que vela y promueve la convergencia salarial entre mujeres y hombres. Igualmente cabe mencionar que el pasado año 2020, se han iniciado proyectos para revisar y actualizar aquellos Planes de Igualdad existentes, así como se han iniciado otros en centros sin obligación legal de realización, como puede ser el caso de los centros de trabajo de Corporación e IRDE en Bizkaia (España).

Brecha salarial en Ingeteam Europa (incluyendo España):

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

Brecha salarial en Ingeteam en el resto del mundo:

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

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

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

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

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



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

IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS

203-1 INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS APOYADOS

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

203-2 IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS SIGNIFICATIVOS



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

- La creación de puestos de trabajo y la contratación de personal local en nuestras implantaciones productivas.

- La aportación económica local en forma de impuestos sobre los resultados de la actividad. En este sentido en 2020 el pago de impuestos por parte de Ingeteam ha ascendido a 89.417.582€.

PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN

204-1 PROPORCIÓN DE GASTO EN PROVEEDORES LOCALES



El porcentaje del aprovisionamiento local en 2020 ha sido un poco inferior al del año pasado 41%, siendo en 2019 del 44 %.

ANTICORRUPCIÓN

205-1 OPERACIONES EVALUADAS PARA RIESGOS RELACIONADOS CON LA CORRUPCIÓN



Al igual que en el año anterior, en 2020 no se han producido operaciones relacionadas con casos de corrupción. En cualquier caso, este tipo de casuística está identificado en nuestro Código de Conducta y las posibles situaciones vigiladas por el Comité de Compliance.

205-2 COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN SOBRE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN



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

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

Medidas para detectar la corrupción:

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

Medidas para responder la corrupción:

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

205-3 CASOS DE CORRUPCIÓN CONFIRMADOS Y MEDIDAS TOMADAS

En 2020 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 2020 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 el Grupo suscriba en materia de Gestión Ambiental y Sostenibilidad.
- Asegurar en el desarrollo de toda nuestra actividad industrial y de negocio, la protección y respeto del medio ambiente, minimizando los efectos ambientales producidos como consecuencia de dicha actividad.
- Favorecer el modelo de transición energética global mediante el desarrollo y la aplicación de alta tecnología en máquina eléctrica rotativa, electrónica de

potencia y automatización y control que contribuyan a la mitigación del cambio climático y que posibiliten una utilización sostenible de los recursos naturales.

- Asegurar el cumplimiento de los requisitos legales ambientales aplicables en los países donde operamos y los requisitos voluntariamente asumidos por la organización.
- Garantizar que la Política y Normativa Ambiental sea conocida, extendida y respetada por todos los empleados a través de canales de información, además de desarrollar campañas de sensibilización y formación continua.
- Potenciar el desarrollo de procesos, procedimientos y herramientas de gestión adecuados para la mayor eficiencia, prevención y control de la actividad ambiental que 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 concretos, retadores, alcanzables y medibles dentro de un programa ambiental concreto que contribuya a minimizar nuestra huella sobre el medio ambiente.
- Ejercer consumos, así como una generación y gestión de residuos responsables.
- Respetar la naturaleza y la biodiversidad en los entornos en los que se encuentran todos los centros de trabajo de Ingeteam.
- Informar y poner a disposición de todos nuestros Grupos de Interés la Política, objetivos, prácticas y resultados que en materia ambiental tiene Ingeteam.

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

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

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



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

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

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

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

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

- Fomento del uso de vehículos eléctricos:

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

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

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

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

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

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

- Fomento de las instalaciones de autoconsumo Solares Fotovoltaicas:

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

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

Instalaciones de Gipuzkoa:

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

Instalaciones de Bizkaia:

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

Instalaciones de Navarra:

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

Instalaciones de Albacete:

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

GRI 301-1 MATERIALES UTILIZADOS
POR PESO O VOLUMEN



Standars		2019	2020
301-1.a	Papel consumido (kg)	31.050	27.925
301-1.b	Cartón consumido (kg)	96.697	109.979
301-1.c	Madera consumida (kg)	688.040	719.258
301-1.d	Productos químicos consumidos (kg)	577.903	431.332
301-1.e	Metal consumido (kg)	29.017.218	11.629.274
301-1.f	Plástico consumido (kg)	52.039	57.260
301-1.g	Cable consumido (kg)	577.930	430.228
301-1.h	Equipos E/E y de TIC consumidos (kg)	967.066	754.684

GRI 301-2 INSUMOS RECICLADOS
UTILIZADOS



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

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

Standars		2019	2020
301-2.a	Papel comprado valorizado (que viene de reciclaje)	62 %	71 %
301-2.b	Cartón comprado valorizado (que viene de reciclaje)	37 %	48 %

301-3 PRODUCTOS REUTILIZADOS Y MATERIALES DE ENVASADO

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

ENERGÍA

GRI 302 CONSUMO ENERGÉTICO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN



Es de destacar que la electricidad consumida por todas las organizaciones localizadas en España (Bizkaia, Navarra, Gipuzkoa y Albacete) es de origen 100% renovable y es respetuosa con el medio ambiente, debido a un acuerdo realizado con la compañía suministradora de energía eléctrica Iberdrola.

Este año, como consecuencia del Covid19, se ha experimentado un menor consumo de energía eléctrica, a pesar de que algunas unidades productivas/ centros de trabajo, sí han aumentado su consumo, como es el caso del centro de producción ubicado en Sesma (Navarra), donde han realizado más pruebas de equipos de las habituales a lo largo del 2020 con un impacto directo en mayor consumo eléctrico.

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

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

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

Standars		2019	2020
302-1.a	Consumo de energía eléctrica en kWh	19.047.164	16.278.337
302-1.b	Consumo de Gas natural para calefacción en kWh	1.578.293	8.558.134
302-1.c	Consumo de gasoil en litros para calentamiento de espacios, maquinaria... en kWh	141.651.207	598.435

302-2 CONSUMO ENERGÉTICO FUERA DE LA ORGANIZACIÓN



Se presenta una reducción significativa (entorno al 37% y 35% respectivamente) con respecto al año anterior de los km recorridos, derivada de las restricciones Covid-19. Se han realizado muchos menos desplazamientos de viajes y

muchos profesionales de Ingeteam han realizado su trabajo de forma remota (ver aspectos relacionados en el capítulo de “Salud y Seguridad Laboral - Efectos de la pandemia Covid-19”)

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

Standars		2019	2020
302-2.a	Consumo energético proveniente de la movilidad de vehículos para la empresa (excepto in-itinere)	32.745.089	20.377.092
302-2.b	Consumo energético provenientes de la movilidad con vehículo particular (in-itinere)	11.120.967	7.204.241

GRI 303 AGUA



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

Standars		2019	2020
303-1	Consumo de agua (m3)	36.391.034	37.522.801
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	8.593.000,00	7.247.190,00

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

GRI 305 EMISIONES



Standars		2019	2020
305-1.a	Emisiones de CO ₂ provenientes de combustibles fósiles (excepto 305-1.b y 305-1.c)	3.439,36 T	1.918 T
305-1.b	Emisiones de CO ₂ provenientes de la movilidad de vehículos para la empresa (excepto in-itinere)	1.036,17 T	2.975 T
305-1.c	Emisiones de CO ₂ en Toneladas, provenientes de la movilidad con vehículo particular (in-itinere)	1.843,64 T	1.052 T
305-2	Emisiones de CO ₂ provenientes del consumo eléctrico (por la generación de la electricidad comprada)	8.381,55 T	7.416 T
305-4	Emisiones de CO ₂	14.939,88 T	13.360 T
305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO), en toneladas de CFC-11 equivalente	3.439,36	0 T

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

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

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

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

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

GRI 306 EFLUENTES Y RESIDUOS



Debido a la naturaleza de los servicios que presta Ingeteam en energía eólica, hay ocasiones en las que debemos deshacernos nosotros de este tipo de residuos, por lo que los hemos contabilizado, a pesar de no ser los propietarios de los mismos. Los residuos electrónicos

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

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

Standars		2019	2020
306-1	Vertidos de agua	2.690.300 L	2.848.500 L
306-2.a.1	Residuos peligrosos (pilas, baterías, tóners, trapos, etc.)	967.066,18 kg	254.015 kg
306-2.a.2	Residuos eléctrico-electrónicos-informáticos	37.257,18 kg	1.926.923 kg
306-2.b.1+2	Residuos de papel + cartón	192.089,84 kg	225.276 kg
306-2.b.3	Residuos de plástico	59.354,58 kg	39.811 kg
306-2.b.4	Residuos de madera	977.207,84 kg	829.073 kg
306-2.b.5+6	Residuos de metales + cables	2.842.419,28 kg	2.404.401 kg
306-3	Derrames significativos	290 L	423 L

306-4 TRANSPORTE DE RESIDUOS PELIGROSOS



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

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



No se han detectado vertidos de estas características.

CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

307-1 INCUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y NORMATIVA AMBIENTAL

Ninguna empresa del Grupo 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.

Standars		2019	2020
308-1	Nuevos proveedores en cuya selección se han incluido criterios ambientales	23,64%	28,33%
308-2	No conformidades ambientales en la cadena de suministro y medidas tomadas	179	139

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 del Grupo. 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 2020, a pesar de la cantidad de destrucción de empleo que ha habido en

todo el mundo como consecuencia de la pandemia por el Covid 19, en Ingeteam hemos superado los 4.000 empleados.

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

- Fomento del teletrabajo en horarios más amplios y en circunstancias que lo aconsejaban. El 45% de la plantilla promedio se ha visto afectada en algún momento por medidas de teletrabajo con 117 días de promedio en teletrabajo por el colectivo afectado.

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

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. En el 2020, los planes de formación se han derivado en su mayoría hacia aspectos de PRL (Prevención de Riesgos Laborales) como consecuencia de la pandemia del COVID-19.

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

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

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

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



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

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

Standars		2019	2020
401-1 (a)	Tiempo medio trabajado en la empresa	8 años	8,3 años
401-1 (b)	Creación neta de empleo en el año	196 nº empleados	-102 nº empleados
401-1 (c)	Edad media de la plantilla	38 años	38,5 años
401-1 (e)	Trabajadores con reducción de jornada	4,71%	3,9%
401-1 (f)	Empleados con flexibilidad de horario	41,87 %	43,2%

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).

Los niveles de empleo estable en el Grupo han aumentado con respecto al año pasado un 4% situándose en 2020 entorno al 78% del total de colectivo de empleados.

GRI 401-3 PERMISO PARENTAL



El 87% del personal con derecho al disfrute del este permiso lo ha ejercido en su integridad a lo largo del 2020, lo que supone un colectivo de 214 personas, las cuales, tras el disfrute de dicho permiso, se reincorporan con total normalidad a su puesto de trabajo. Con respecto a este punto, se ha reducido respecto al año 2019, en 13 puntos porcentuales como consecuencia del impacto de la India en el total, ya que, si bien en términos generales hay un grado de disfrute en torno al 100%, en el caso particular de India, éste se reduce al 10%.

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

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

1.731 empleados de promedio. Con respecto al 2019 se manejan datos similares en el colectivo que disfruta de esta medida con un incremento de 1,4% a aquel del 2019 (41,8%).

- 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.

Standars		2019	2020
401-3 (a)	Personas empleadas que en el año han tenido derecho al permiso de maternidad o paternidad	192,62	214
401-3 (b)	Personas empleadas que en el año han disfrutado del permiso de maternidad o paternidad	192,62	214

RELACIONES TRABAJADOR - EMPRESA

402-1 PLAZOS DE AVISO MÍNIMOS SOBRE CAMBIOS OPERACIONALES



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

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

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

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



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

La prevención de Riesgos Laborales como foco principal

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

En 2020 hemos continuado con la campaña de prevención de Riesgos Laborales “LET’S GO SAFETY – LET’S BE HEALTHY” en todas las sociedades que componen Ingeteam. Este año se han llevado a cabo nuevas acciones encaminadas a comunicar los accidentes, incidentes y posibles riesgos (nearmiss) en todos los centros de trabajo de Ingeteam Power Technology que se encuentren en España. El objetivo ha sido fortalecer el aprendizaje, incentivando la comunicación de accidentes, incidentes y nearmiss y contribuir a la reducción de accidentes, así como a una mayor conciencia de seguridad compartida.

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



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

Número de accidentes de trabajo con baja por sexo	2019	2020
Total	98	71
Hombres	82	66
Mujeres	16	5

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

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

TASA DE GRAVEDAD DE ACCIDENTES (TGA) POR SEXO: (Número total de jornadas perdidas por accidente con baja / Número total de horas de trabajo programadas) * 1000:	2019	2020
TFA Total	0.31	0.25
TFA Hombres	0,34	0.28
TFA Mujeres	0,14	0.09

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

La reducción de un 8,8% del TFA, da respuesta a las diversas acciones de mejora establecidas, así como al claro e inequívoco compromiso de la dirección en la mejora de ratios de accidentalidad.

TASA DE GRAVEDAD DE ACCIDENTES (TGA) POR SEXO: (Número total de jornadas perdidas por accidente con baja / Número total de horas de trabajo programadas) * 1000:	2019	2020
TGA Total	0.31	0.25
TGA Hombres	0,34	0.28
TGA Mujeres	0,14	0.09

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

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



Aumenta un 28% las enfermedades profesionales. Refiriéndose principalmente a problemática de origen musculo-esquelético.

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

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

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



Se ha producido un notable incremento del nº de acuerdos y reuniones con los CSS, entre otras razones por la propia circunstancia de la pandemia COVID-19, que han impulsado una comunicación más frecuente para el desarrollo y seguimiento de la situación y de los protocolos definidos en Ingeteam.

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

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

FORMACIÓN Y ENSEÑANZA

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



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

Con respecto al año 2019, y tal como se refleja en el gráfico adjunto, se refleja un retroceso con respecto a las cifras de años anteriores alterando una tenden-

cia ascendente. Razón principal detrás de este retroceso importante en materia de Formación y Desarrollo, la encontramos en la pandemia del COVID-19 que puso en suspenso toda actividad formativa presencial planificada a partir del 2º trimestre del año 2020 a excepción de aquella absolutamente imprescindible de realizar de forma presencial. El incremento de actividad formativa “on-line” no ha compensado la suspensión de aquella presencial.

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

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

Standars		2019	2020
404-1	Formación	39 h/persona	29,7 h/persona
404-2	Gasto de formación total al año	484 €/persona	361 €/persona

Invertidas casi 119.000 horas en formación con una inversión de casi 1,5 millones de euros, la distribución de dicha formación por categorías profesionales en el conjunto de Ingeteam durante el 2020 se recoge en el siguiente gráfico, y

donde es destacable el avance en términos % del peso de la formación realizada en el grupo de Técnicos Ingenieros/as y Administrativos principalmente, y retroceso en el Grupo de Mandos Intermedios.

	2019		2020	
	Ingeteam España	Grupo Ingeteam (*)	Ingeteam España	Grupo Ingeteam (*)
Horas formación Técnicos Operarios	46.898 (49,8%)	96.639 (59,7%)	254.015 h	67.646 (57%)
Horas Formación Técnicos Ingenieros	23.238 (24,7%)	29.409 (18,2%)	1.926.923 h	26.363 (22%)
Horas Formación Administrativos	5.858 (6,2%)	9.962 (6,1%)	225.276 h	12.100 (10%)
Horas Formación Mandos intermedios	16.321 (17,3%)	21.375 (13,2%)	39.811 h	9.069 (7,7%)
Horas Formación Dirección	1.804 (1,9%)	4.576 (2,8%)	829.073 h	3.664 (3,3%)
Totales Horas	94.119 h	161.900 h	73.219 h	118.842 h

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

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



Ingeteam cuenta con procedimientos y herramientas de Evaluación del Desempeño con enfoque al Desarrollo. A través de estos procedimientos y herramientas, destacando la “Charla o Entrevista de Desarrollo”, de forma periódica la persona empleada recibe “feedback” de su responsable sobre la evaluación de su desempeño, así como inputs muy destacables sobre fortalezas y oportunidades de mejora en materia de Competencias Técnicas, Humanas y de Negocio, que redundarán en planes de desarrollo individuales y grupales.

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

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

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

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



Ingeteam cuenta con procedimientos y herramientas de Evaluación del Desempeño con enfoque al Desarrollo que durante el 2020 ha impactado sobre un 34% aproximadamente (1.432) sobre la plantilla media total.

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.

Standars		2019	2020
405-1 (a)	Mujeres en plantilla	17%	17%
405-1 (b)	Hombres en plantilla	83%	83%
405-1 (e)	Mujeres en órganos directivos	10,08%	9,31%
405-1 (f)	Hombres en órganos directivos	89,92%	90,69%

En cuanto a los grupos de edad UK, India, México y Chile, son los países con plantillas menores de 30 años (en torno al 50%). Por otro lado, España, Rep. Checa, y Brasil, tienen plantillas intermedias de 30-50 años (en torno al 60-75%). Por último en USA destaca una plantilla mayor de 50 años (el 30%). A continuación presentamos estos datos en el siguiente cuadro:

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

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

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

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

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

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

Standars		2019	2020
405-1 (g)	Discapacitados directos en plantilla	0,46 %	0,55 %
405-1 (h)	Discapacitados equivalentes en plantilla	1,93 %	3,30%
405-1 (i)	Existencia de instalaciones adaptadas para discapacitados	52 %	41%

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 el Grupo, 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 del Grupo sobre esta materia:

- Los profesionales del Grupo están obligados a actuar en sus relaciones laborales con otros profesionales, especialmente quienes gestionen equipos y/o personas, conforme a criterios de respeto, dignidad, equidad y diversidad.
- Se promoverán unas actividades profesionales basadas en el respeto, en la colaboración recíproca, en la igualdad de las personas por encima de las dife-

rencias de cualquier índole, gestionarán adecuadamente la diversidad y la convivencia, con especial consideración hacia la atención y la integración laboral de las personas con discapacidad o con diversidad funcional, y se ofrecerán las mismas oportunidades en el acceso al trabajo, desarrollo y en la promoción profesional basada en la condiciones de mérito y capacidad.

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

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

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 a directivos y mandos intermedios, si bien es cierto que a diferencia del año anterior la formación no ha sido presencial.

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

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

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

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



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

COMUNIDADES LOCALES

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



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

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

Este año ha sido atípico, debido al Covid19 y desde Ingeteam hemos realizado diversas aportaciones en este sentido:

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

Ingeteam dispone de una Política de Patrocinios y Donaciones que está alineada con la estrategia y objetivos de la Responsabilidad Social Corporativa de la Dirección Corporativa de Marketing del Grupo, así como con el Código de Conducta, el modelo de cumplimiento de prevención de delitos, especialmente el área de

corrupción, debido a que las donaciones y patrocinios son transacciones con riesgo de encubrir sobornos tal y como se refleja en los estándares internacionales como la ISO 37001.

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

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

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

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

En 2020 el CEO de Ingeteam Adolfo Rebollo ha participado en el ciclo de conferencias «Encuentros con la empresa», en la Facultad de Economía y Empresa,

Executive MBA Sarriko UPV/EHU, donde realizó una conferencia titulada “Planificación estratégica vs decisiones estratégicas, caso práctico de Ingeteam”.

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

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

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

Además, este año por medio de la unidad de producción de Indar se ha contribuido con 20 k€ a la RSG a través de Cámara de comercio de Gipuzkoa (España).

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

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

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 del Grupo.

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

Las quejas recibidas y su resolución están distribuidas por el perímetro de todas las Unidades de negocio del Grupo. Este año hemos ampliado la consulta a todas las sociedades que componen Ingeteam. El resultado es la recepción de 888 reclamaciones de las cuales se ha resuelto el 80%. El pasado año sólo contabilizamos las sociedades de España donde se recibieron 770 reclamaciones de clientes con un 86% de resolución positiva.

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



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

MARKETING Y ETIQUETADO

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

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

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

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

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

417-3 CASOS DE INCUMPLIMIENTO RELACIONADOS CON COMUNICACIONES DE MARKETING



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

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

PRIVACIDAD DEL CLIENTE

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



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

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

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

CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO

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



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

Los 10 principios del pacto mundial

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

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1

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

En Ingeteam buscamos que todas nuestras actuaciones promuevan y aseguren el ejercicio pleno de los derechos humanos. Nuestra organización, con amplia presencia internacional, se esfuerza día a día en incorporar nuevas medidas para abordar mejor si cabe este principio en ámbitos como las condiciones de trabajo, la seguridad, la salud, educación y derechos de colectivos desfavorecidos, entre otros.

PRINCIPIO 2

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

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

ESTÁNDARES LABORALES

PRINCIPIO 3

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

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

PRINCIPIO 4

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

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

PRINCIPIO 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

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

PRINCIPIO 6

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

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

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7

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

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

PRINCIPIO 8

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

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

PRINCIPIO 9

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

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

ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10

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

No nos consta ninguna acción de este tipo.