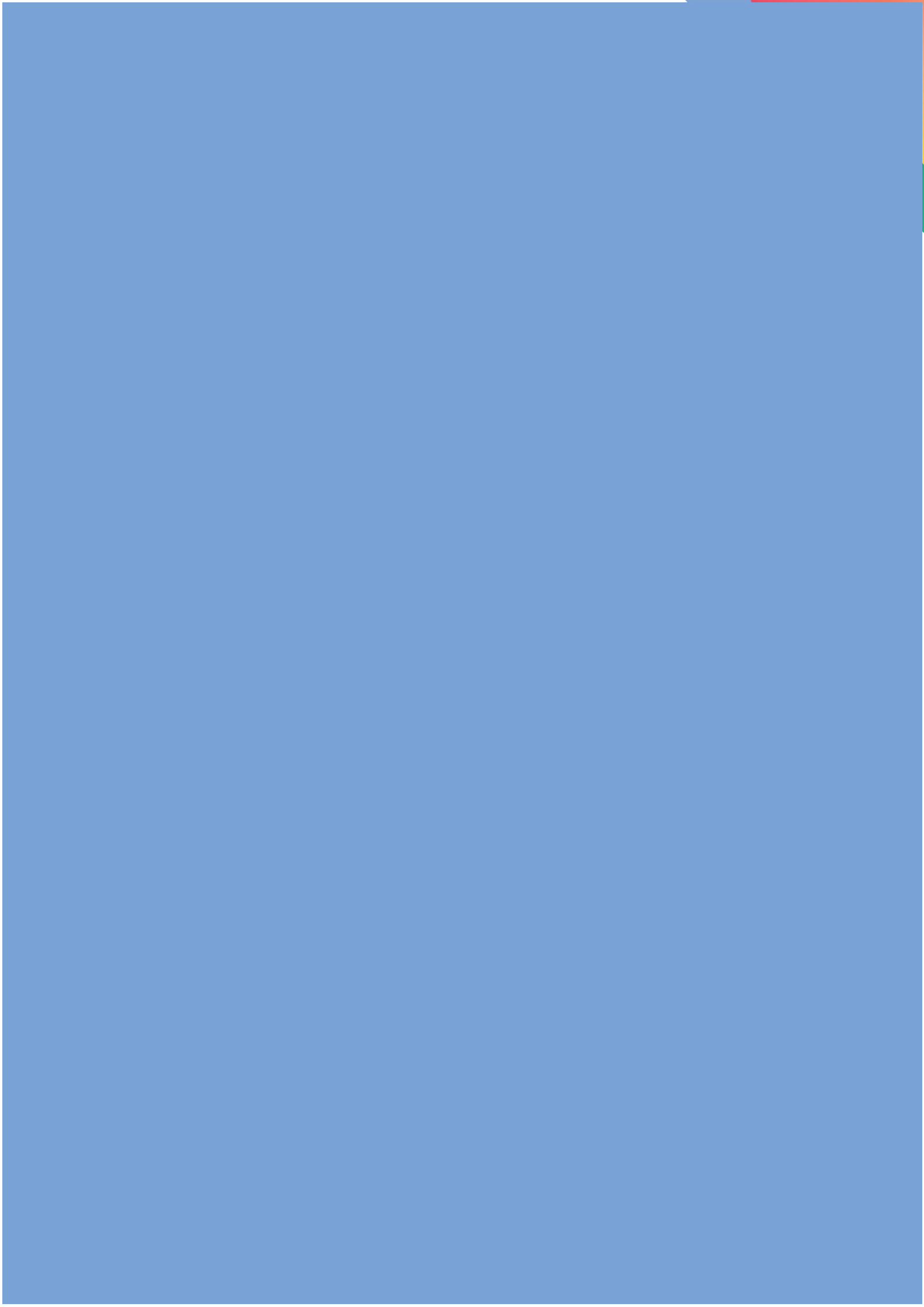




MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD

Ingreen

20
21





ÍNDICE

Contenido

1. CARTA DEL DIRECTOR GENERAL DE INGREEN INNOVACIÓN	5
2. LA EMPRESA.....	6
2.1. NUESTRO ADN-GREEN.....	6
2.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.....	6
2.2.1. MISIÓN.....	6
2.2.2. VISIÓN.....	7
2.2.3. VALORES	7
2.3. ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN.....	7
2.3.1. MODELO TRANSVERSAL DE CREACIÓN DE VALOR	8
2.3.2. ORGANIGRAMA	9
2.4. INGREEN EN CIFRAS.....	9
2.4.1. CIERRE CONTABLE 2021.....	9
2.4.2. EVOLUCIÓN DE RATIOS DE FACTURACIÓN	10
2.4.3. RATIOS SOBRE EL VOLUMEN DE NEGOCIO.....	11
2.4.4. PREVISIONES PARA EL 2022	11
3. NUEVOS RETOS EN 2021.....	13
4. GRANDES DESAFÍOS 2022.....	15
5. LA SOSTENIBILIDAD COMO MODELO DE NEGOCIO.....	16
5.1. NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LOS ODS	16
5.1.1. NUESTRO PROCESO DE ANÁLISIS DE LOS ODS	16
5.1.2. RESULTADOS DEL ANÁLISIS	18
5.1.3. ALIANZAS ESPECIALES EN 2021	23
5.2. HOJA DE RUTA DE LA SOSTENIBILIDAD-2022 EN INGREEN	24
6. TEMAS MATERIALES.....	26
6.1. GRUPOS DE INTERÉS.....	26
6.2. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD	26
7. NUESTRO COMPROMISO CON LA ÉTICA	27
7.1. CÓDIGO ÉTICO.....	27
7.2. DERECHOS HUMANOS.....	27
7.3. CORRUPCIÓN Y SOBORNO.....	27
7.4. TRANSPARENCIA.....	28
8. INGREEN Y LA ECONOMÍA CIRCULAR.....	30



9. INGREEN Y EL USO DE RECURSOS	35
10. INGREEN FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO	36
10.1. <i>HUELLA DE CARBONO CORPORATIVA</i>	36
10.1.1. <i>RESULTADOS OBTENIDOS.....</i>	37
10.1.2. <i>INSCRIPCIÓN Y REGISTRO DE LA HUELLA DE CARBONO CORPORATIVA</i>	38
10.2. <i>PLANES DE REDUCCIÓN DE HUELLA DE CARBONO</i>	38
10.3. <i>COMPENSACIÓN DE EMISIONES.....</i>	39
10.4. <i>COMUNICACIÓN A LOS GRUPOS DE INTERÉS.....</i>	40
10.5. <i>COMPROMISOS ADQUIRIDOS EN 2021</i>	40
11. INGREEN Y EL FACTOR HUMANO.....	41
11.1. <i>EL EQUIPO HUMANO.....</i>	41
11.1.1. <i>LA PLANTILLA DE INGREEN EN CIFRAS.....</i>	41
11.1.2. <i>COMPROMISO CON EL EQUIPO HUMANO</i>	44
11.2. <i>RECURSOS HUMANOS</i>	45
11.3. <i>DIVERSIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO</i>	46
11.3.1. <i>ADHESIÓN AL TARGET GENDER EQUALITY</i>	49
12. SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR LABORAL	50
12.1. <i>SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO</i>	50
12.2. <i>IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES.....</i>	52
12.3. <i>SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO.....</i>	54
12.4. <i>PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, CONSULTAS Y COMUNICACIÓN SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</i>	55
12.5. <i>FORMACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</i>	55
12.6. <i>FOMENTO DE LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS</i>	55
12.7. <i>PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE LOS IMPACTOS EN LA SALUD Y SEGURIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DIRECTAMENTE VINCULADOS CON LAS RELACIONES COMERCIALES.....</i>	56
12.8. <i>COBERTURA, LESIONES, DOLENCIAS Y ENFERMEDADES.....</i>	56
13. INGREEN Y LA SOCIEDAD	58



1. CARTA DEL DIRECTOR GENERAL DE INGREEN INNOVACIÓN

A nuestras partes interesadas:

Como Director General de INGREEN INNOVACIÓN, les presento la Memoria de Sostenibilidad consolidada de la organización correspondiente al año 2021.

Somos una empresa comprometida con las personas y con el entorno. Tenemos el firme compromiso de guiar nuestro comportamiento más allá de la estricta conformidad con la legislación o la normativa, impulsándonos, como seres racionales, a optar por la opción correcta ante cualquier situación. Ingreen es sostenibilidad, Ingreen es futuro, Ingreen es ingeniería, pero sobre todo Ingreen es un grupo de personas comprometidas que apuestan por crear soluciones integrales ante los retos actuales a los que se enfrenta el sector de la construcción. Apostamos por la tecnología, la sostenibilidad y la digitalización como palancas para la generación de procesos innovadores que nos permitan ser los actores del cambio. Un cambio con el que estamos comprometidos y que, en nuestro proceso de crecimiento y diversificación, nos debemos asegurar de que va acompañado de los valores y principios compartidos por todas las personas que formamos el equipo de INGREEN INNOVACIÓN.

El mundo en general y el sector de la ingeniería civil y la construcción en particular, se enfrentan a grandes desafíos en los próximos años, desafíos que se han visto agravados ante la crisis de la pandemia. Nuestra organización, consciente de estos grandes retos, pretende posicionarse como agente pionero para dar soluciones integrales a los mismos. Somos una PYME formada por 18 personas que tiene el firme convencimiento de que otra manera de hacer ingeniería es posible. Además de alinear nuestro plan estratégico con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, somos proveedores de proyectos de ingeniería civil diseñados desde una triple hélice, que integra innovación, digitalización y sostenibilidad. En INGREEN INNOVACIÓN queremos generar valor a la sociedad ofreciendo nuestros servicios desde un marco de excelencia técnica, operando de manera siempre respetuosa y responsable con la ley, evitando daños y perjuicios a las personas y al entorno y haciendo referencia permanente a nuestros valores. INGREEN INNOVACIÓN busca tener un impacto positivo en las tres esferas del marco de la sostenibilidad: la esfera social, la esfera medioambiental y la esfera económica.

Con este propósito, me complace confirmar que **INGREEN INNOVACIÓN** reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, una iniciativa de la que formamos parte desde hace un año. En esta Comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

Alex Gárate Arrazola



2. LA EMPRESA

2.1. NUESTRO ADN-GREEN

INGREEN INNOVACIÓN tiene como objetivo desarrollar soluciones y aplicaciones de ingeniería innovadoras y sostenibles que contribuyan al progreso del sector de la ingeniería civil y la construcción generando valor social.

INGREEN INNOVACIÓN aspira a crecer como un grupo de ingeniería multidisciplinar, desarrollando proyectos que supongan retos tecnológicos ambiciosos y a introducir aspectos como la sostenibilidad o la innovación social en los procesos de toma de decisiones de los diseños constructivos.

INGREEN INNOVACIÓN tiene presente en su ADN y que ha hecho suyos tanto en su funcionamiento interno como en los servicios y productos que ofrece a sus clientes **los siguientes valores**, transversales a todas las áreas de la organización.

DIGITALIZACIÓN
INNOVACIÓN
IGUALDAD
TRANSPARENCIA
SOSTENIBILIDAD
EQUIPO
RESPONSABILIDAD

2.2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

2.2.1. MISIÓN

En Ingreen tenemos una cosa clara: otra construcción no es sólo posible sino necesaria. Una construcción que incorpore los valores del siglo XXI y que sepa apoyarse en la digitalización y la tecnología para aportar mayor calidad y transparencia a la toma de decisiones. Como catalizador del cambio, desde la ingeniería apostamos por la integración de variables innovadoras tecnológicas y medioambientales en la toma de decisiones que afectan al sector de la ingeniería civil y la construcción. Nuestro objetivo es posicionarnos como empresa referente que sirva y acompañe a las empresas del sector en sus procesos de reconversión digital, incorporando parámetros de sostenibilidad.

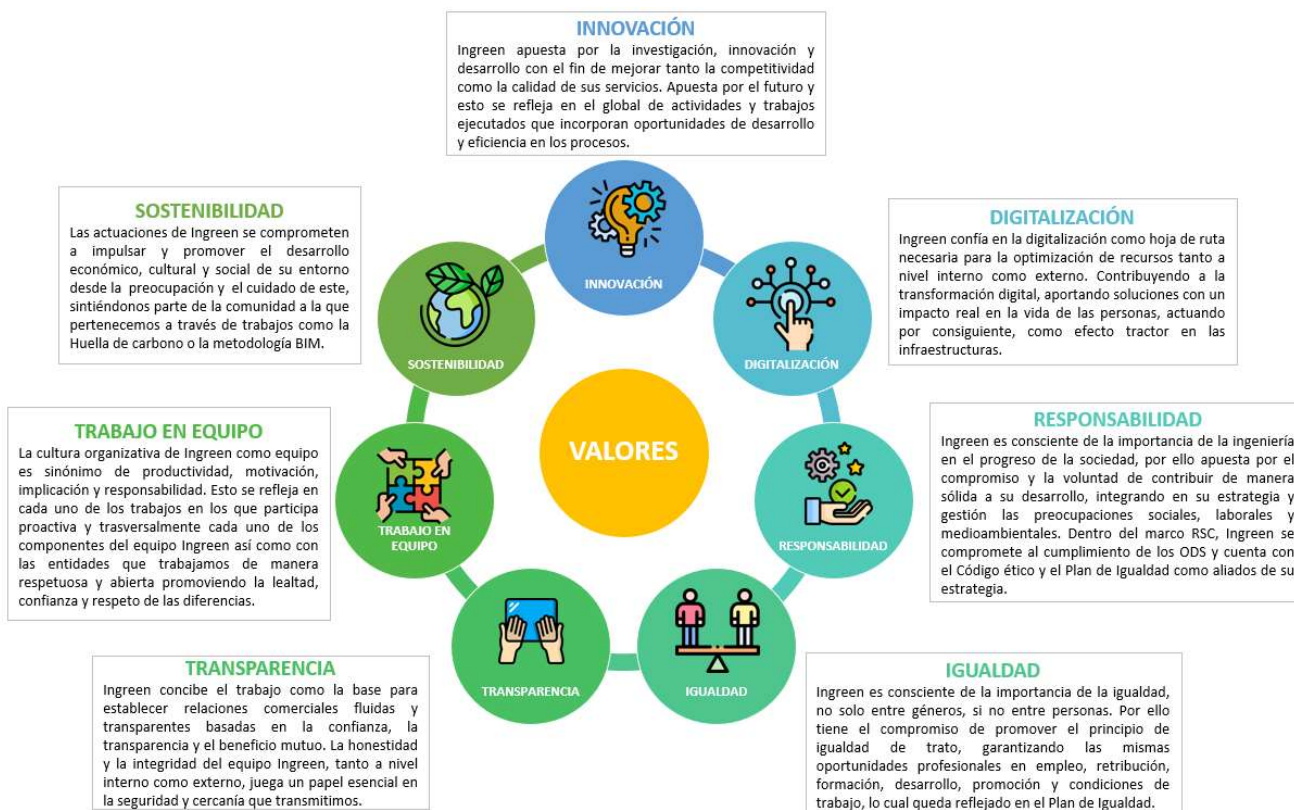


2.2.2. VISIÓN

Nuestro plan estratégico está diseñado en base a la consecución de los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) sobre los que nuestra razón de ser y actividad tiene mayor impacto. La sostenibilidad es el denominador común de las diferentes áreas de negocio de INGREEN INNOVACIÓN, así como todos los mecanismos de funcionamiento interno. Nuestro valor es generar impactos positivos en el ámbito social, económico y medio ambiental.

2.2.3. VALORES

Nuestros valores vertebran, cohesionan y son tractores de nuestro funcionamiento interno y de todos aquellos servicios y productos que ofrecemos a nuestros clientes. Entendemos estos valores como camino y vehículo que nos ayudan a la mejora continua de las labores que realizamos, enfocando éstas como un proceso de desarrollo personal y profesional, no solo como un resultado final. Los valores que nos definen y buscamos alcanzar en su valor máximo son los siguientes:



2.3. ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN

Ingreen Innovación está constituida como **Sociedad Limitada** con un único administrador, actual CEO de la organización.



El equipo humano está formado por 19 personas, distribuidas entre las diferentes sedes que la empresa tiene en varios puntos de España. Las oficinas principales se encuentran en Madrid, donde trabajan actualmente 14 de los 19 integrantes de la organización. En Bilbao, centro administrativo y fiscal de la empresa, acoge a 4 personas. Recientemente se ha abierto Delegación en Barcelona, con una persona como eje tractor de los trabajos a desarrollar en la Comunidad Catalana.

Todo el equipo técnico de Ingreen está en régimen de contratación indefinido y según el Convenio del Sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (código de convenio n.º 99002755011981).

2.3.1. MODELO TRANSVERSAL DE CREACIÓN DE VALOR

Ingreen Innovación, en adelante Ingreen, cuenta con **tres áreas** de negocio: **Ingeniería Digital**, **Sostenibilidad e Innovación**, interconectadas entre sí. Nuestro core-business (*Ingeniería Digital-Modelos digitales en 3D de proyectos de Ingeniería Civil*) se nutre de los desarrollos realizados en las otras dos áreas y estas dos, muchas veces, se apoyan en las diferentes herramientas desarrolladas por nuestra área matriz para dar soluciones de ingeniería y sostenibilidad mucho más integrales.

El principal objetivo de la organización es la creación de valor, de manera transversal, en todas su áreas de negocio, apoyándose siempre en equipo humano que forma Ingreen. El concepto de ingeniería de la empresa va más allá de mero concepto de ingeniería al uso. Como agentes de cambio y en la idea de ser vanguardia en el sector, se tiene el firme convencimiento de que la ingeniería civil tiene que ir un paso más allá de lo técnico. El aporte que se quiere hacer desde Ingreen, es generar valor añadido a las soluciones que ya existen y la fórmula por la que se puesta es: digitalización, sostenibilidad e innovación.



Imagen 1: Los pulmones de Ingreen: áreas de negocio



2.3.2. ORGANIGRAMA

Ingreen cuenta con la siguiente estructura organizativa, estructurada según las áreas de negocio expuestas en el punto anterior. Como organización promovemos la creación de estructuras organizativas horizontales, haciendo especial hincapié en la formación y mejora continua de nuestro equipo técnico, siempre con el fin de conseguir liderazgos autónomos de los diferentes proyectos que se realizan. Un objetivo principal de la organización es el fomento de las capacidades individuales



Imagen 2: Estructura organizativa de Ingreen Innovación

2.3.2.1. ESTRUCTURA DE GOBERNANZA: COMITÉ DE GESTIÓN

El comité de gestión de Ingreen está formado por el Director de la organización (1), los responsables de cada área de negocio (3) y la responsable de proyectos de Ingeniería Digital Ferroviaria. El CEO de la organización, Alex Gárate, es un ejecutivo de la organización. Sobre él recae la responsabilidad última de la gestión de la empresa, así como otras obligaciones de carácter administrativo y legal.

La diversidad y la equidad de género es uno de los pilares del funcionamiento de la organización. El Comité de Dirección vela por que los procesos de selección favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos, sin caer en discriminación alguna. De esta forma, el porcentaje mujeres en el mismo, a fecha 31 de Diciembre de 2021 (fin de período de la presente memoria) era del 40%.

El comité de gestión es el órgano encargado de la toma de decisiones económicas, sociales y medioambientales de la compañía a través de la articulación de reuniones periódicas mensuales. Las decisiones estratégicas son tomadas por este Comité de manera consensuada, buscando siempre una metodología asamblearia en la toma de una resolución final. Cualquier tipo de declaración relativa a la misión, visión y valores de la compañía, es debatida en este foro y compartida con el resto del personal de la organización para su mejor y posterior consenso.

Al tratarse de una organización de tamaño reducido, no existen otras estructuras de gobierno además de la mencionada.

2.4. INGREEN EN CIFRAS

2.4.1. CIERRE CONTABLE 2021

El año 2021 ha sido un período de grandes cambios para la organización. La crisis de la COVID-19 y la recesión económica predominante, han hecho que los volúmenes de facturación se vieran afectados. Sin embargo, el



empeño de Ingreen por seguir afianzando su cuota de mercado y su posicionamiento estratégico en el sector de la ingeniería civil, ha hecho que las incorporaciones a la plantilla se incrementen de manera considerable durante el año 2021.

Se presentan a continuación un resumen del cierre contable del ejercicio 2021. El impuesto sobre sociedades está, en el momento de redacción de la presente memoria, siendo presentado. Dicho impuesto es en torno al 25%.

OPERACIONES	Ejercicio 2021
Importe neto de la cifra de operaciones	738.252,19 €
EBITDA	16.902,70 €
Resultado del ejercicio 2021	11.949,80 €
Coste de plantilla sobre cifra de operaciones	58,80%
Cifra de negocios/ plantilla	52.732,30 €

Tabla 1: Resultados ejercicio 2021

El ratio coste plantilla respecto al importe neto de la cifra de operaciones es del 59%. Los gastos de contratación del personal en plantilla suponen el 60% de los gastos totales de la compañía.

2.4.2. EVOLUCIÓN DE RATIOS DE FACTURACIÓN

Desde su creación en 2018, Ingreen tenido un crecimiento exponencial de su volumen de negocio, debido principalmente a la unidad de negocio de Ingeniería digital. El área de innovación comenzó a generar ingresos en el año 2019-2020 y la de sostenibilidad en el año 2021. Se presentan a continuación la evolución, en términos de facturación de la compañía desde su creación en el año 2018.

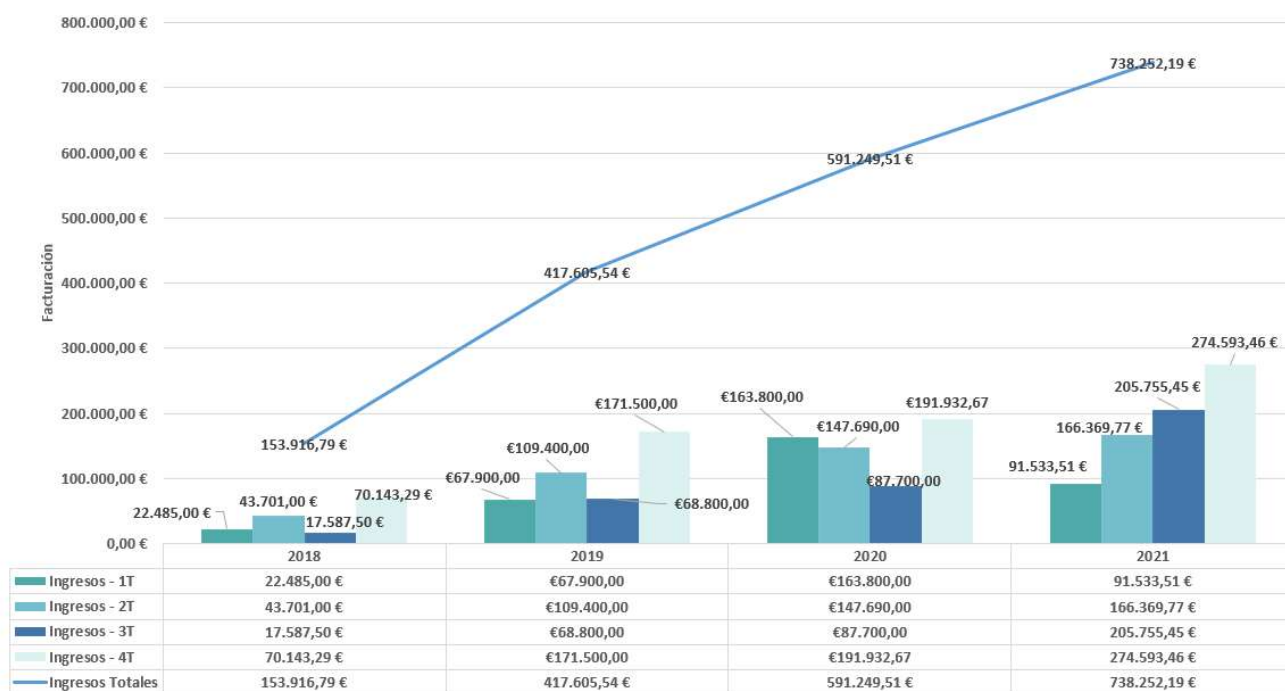


Imagen 3: Evolución de la facturación de Ingreen Innovación



2.4.3. RATIOS SOBRE EL VOLUMEN DE NEGOCIO

Se presentan a continuación los principales ratios para la medición de los volúmenes de negocio de la compañía.

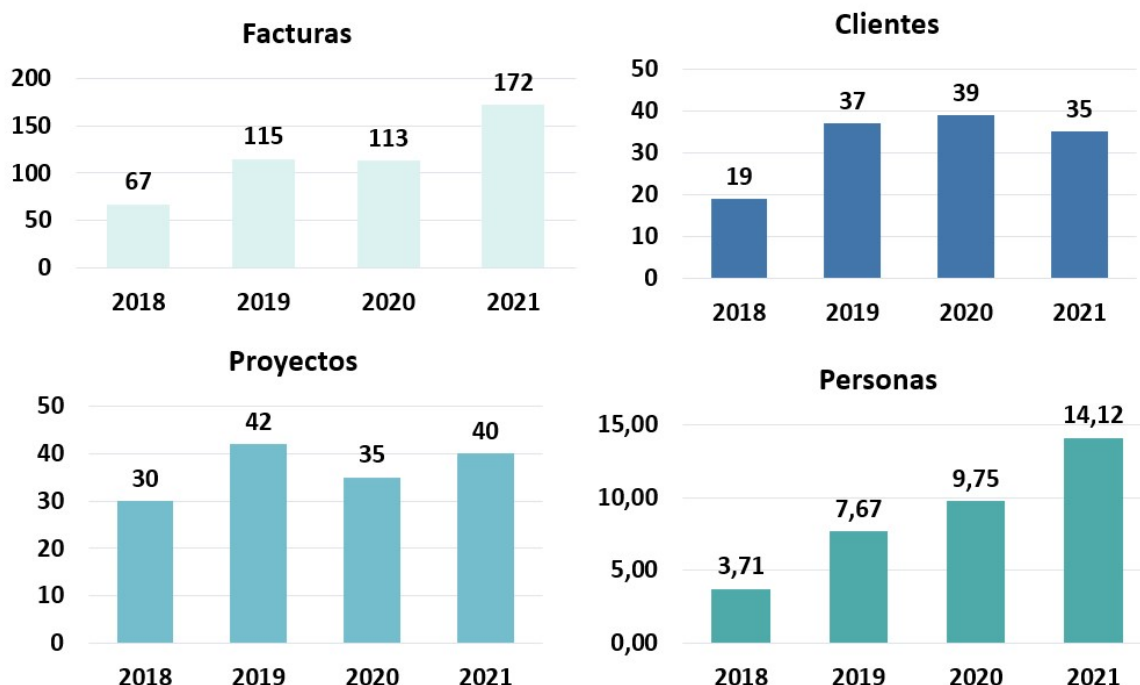


Imagen 4: Evolución de ratios de negocio

2.4.4. PREVISIONES PARA EL 2022

2.4.4.1. TIPOLOGÍA DE CLIENTE

Ingreen tiene fundamentalmente dos segmentos de clientela: administraciones públicas de ámbito estatal (España) y empresas del sector privado. La contratación de los diferentes servicios por parte de las organizaciones privadas, son para el desarrollo de proyectos bien de ámbito estatal, bien de ámbito internacional. En el ámbito internacional, durante el año 2021, se ha participado en el desarrollo de proyectos ubicados Bélgica, Suiza y Noruega.

Según las previsiones para el año 2022, se espera incrementar los trabajos con clientes pertenecientes a organismos públicos en el ámbito estatal. Estas previsiones se fundamentan con los nuevos contratados adjudicados a finales del año 2021.

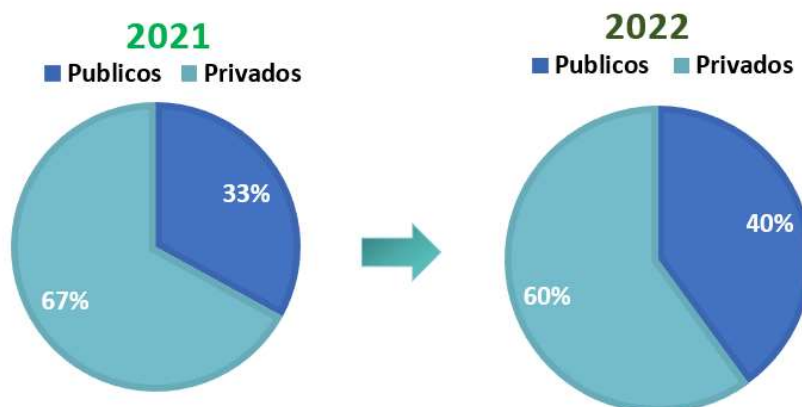


Imagen 5: Distribución tipología de cliente

2.4.4.2. PREVISIÓN DE FACTURACIÓN POR ÁREAS

El área de Ingeniería digital es la que sostiene actualmente el negocio de la organización. Prueba de ello son los resultados obtenidos durante el año 2021.

La incorporación de perfiles en las áreas de sostenibilidad e innovación ha hecho que comiencen a darse los primeros pasos, en 2021, para afianzar esas unidades de negocio. Para el 2022, se prevé un aumento de la facturación en ellas, además de la creación *del área de negocio de Energía*. Desde el año 2019, Ingreen tiene varios contratos Marco con una empresa del ámbito privado, donde participa en el diseño de parques fotovoltaicos de gran extensión. Producto de esta colaboración y en perspectiva de una mayor demanda en el diseño por parte de ésta, se tiene previsto ampliar y afianzar el equipo de producción de energía, consolidando una nueva área de negocio. Esta nueva unidad, además de los servicios que actualmente se realizan, tiene como objetivo aumentar la cartera de éstos mediante la incorporación de nuevos perfiles profesionales, que completen a los ya existentes. El objetivo último es ser capaces de generar soluciones de ingeniería mucho más integrales para el diseño de estas plantas fotovoltaicas. La consolidación de esta área ayuda a la compañía a conseguir parte de las objetivos previstos para el ODS-7-Energía asequible y no contaminante.

Se presentan a continuación el reparto de la facturación en 2021 y la previsión, por áreas par el 2022.

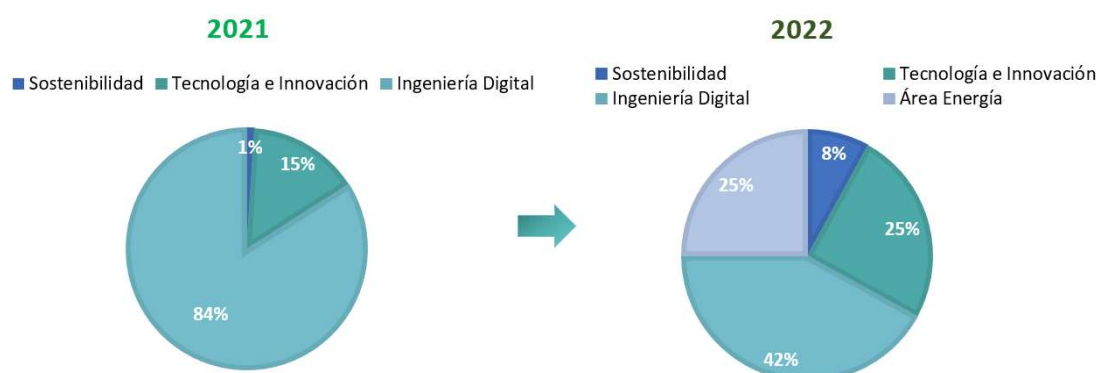


Imagen 6: Facturación por áreas: cierre 2021 y previsiones



3. NUEVOS RETOS EN 2021

Ingreen ha sabido adaptarse al entorno desde su creación en el año 2017, intentando posicionarse en la vanguardia, en temas como la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, dentro del sector de la ingeniería y la construcción.

La irrupción de la COVID-19 durante el año 2020 supuso amoldarse a las condiciones de un mercado altamente voluble y lleno de incertidumbre, haciendo una apuesta clara por la innovación, la sostenibilidad y la digitalización de todos los productos y diseños. A principios del 2020, se creó el Área de Sostenibilidad y RSC de la empresa, hito clave que ha permitido alcanzar muchos de los retos planteados para el 2021.

Uno de los principales objetivos de 2021 fue dar los primeros pasos para internalizar una cultura corporativa basada en la sostenibilidad entre las personas trabajadoras de la organización, y alinear toda la estrategia de negocio con los principios rectores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030. El propósito era posicionar a las personas como eje nuclear de la empresa, desarrollando una serie de medidas y procedimientos encaminados a generar un ecosistema empresarial que posicionara al equipo técnico como protagonista de la organización, asegurando su bienestar, una gestión eficaz del talento y abogando por el respeto de las condiciones laborales, la no discriminación y la promoción de entornos de trabajo seguros y saludables.

Prueba de ello fue nuestra Adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, con el objetivo de integrar y promover los 10 Principios Pacto Mundial en toda nuestra cadena de valor y con cada uno de nuestros grupos de interés. El 9 de Marzo del 2021 se aprobó nuestra adhesión y desde entonces se ha trabajado por el cumplimiento de estos 10 Principios, **poniendo en marcha acciones como:**

- Redacción del código ético y de conducta, articulado según los 10 Principios rectores.
- Redacción del Plan de Igualdad y Políticas Anti-acoso.
- Unión al grupo de trabajo Target Gender Equality de Pacto Mundial.
- Participación en el programa BBK-KUNA: una alianza por los ODS en Bizkaia.
- Creación del portal Ingreen Escucha.
- Elaboración de nuestro plan de seguridad y salud empresarial y formación en materia de salud laboral a todo el equipo técnico.
- Políticas de conciliación laboral y teletrabajo.
- Planes formativos internos en materia de sostenibilidad.

En paralelo a las acciones descritas, se alineó el Plan Estratégico Empresarial con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, analizando aquellos donde nuestra actividad tenía una mayor repercusión. Éstos se convertirían en nuestros ODS tractores y sobre los que pivotarían todas las acciones de la organización.



En el año 2021 se tenía también como objetivo aumentar el volumen de negocio de la parte de Ingeniería digital (actual core-business de la empresa) y afianzar el área de sostenibilidad. Para ello se definió una estrategia clara de desarrollo, la oferta de productos y servicios y se puso como hito conseguir la contratación de los primeros trabajos. El esfuerzo continuado y constante por establecer esta unidad de negocio, dio sus primeros frutos con la adjudicación de proyectos donde se requerían específicamente servicios contemplados en el área: cálculo de huellas de carbono de soluciones constructivas, desarrollo de estrategias de sostenibilidad en obra, planes formativos aplicados al sector etc.

En paralelo también se impulsó el área de innovación y tecnología, con el fin de dar soporte a los procesos de ingeniería digital y sostenibilidad. Fruto de este impulso se desarrollaron varios proyectos de investigación y desarrollo de nuevas aplicaciones para diferentes plataformas de software. Entre los trabajos destacados, cabe señalar:

- **Herramienta Fotovoltaica. SORU** es un software desarrollado conjuntamente por Acciona Energía e Ingreen, empleado para la evaluación y diseño de plantas fotovoltaicas. El software es capaz de analizar una gran cantidad de datos o variables tanto a nivel geométrico como económico y ofrecer la solución óptima conforme a los criterios impuestos que se decidan. Se trata de una herramienta muy completa a la hora de evaluar alternativas de implantación de estructuras fotovoltaicas y para ayudar en la toma de decisiones, consiguiendo una gran automatización de los procesos de toma de decisiones.
- **Plugin BC3-Check** para la casa comercial BIMVISION. Plugin que automatiza una parte de la supervisión de modelos BIM con el programa de visualización de modelos BIMVISION. Este plugin permite la optimización de los procesos de supervisión de modelos 3D en materia de trazabilidad de mediciones presupuestarias. Este plugin está ya a la venta en el BIMVISION Store y supone un impulso a la eficiencia y eficacia de las operaciones con modelos BIM que el departamento de innovación quería impulsar.
- **Visor gratuito de modelos IFC.** Basado en nuevas librerías del lenguaje Java Script, se ha desarrollado una herramienta web que permite visualizar modelos BIM en 2D y 3D de manera completamente gratuita. Este visor es una primera fase en el desarrollo de una herramienta online completa que integrará la gestión de modelos BIM, con el fin de impulsar la eficiencia en el control de áreas clave como planificación, costes, mantenimiento y sostenibilidad.

En el **ámbito social**, se ha puesto en marcha el programa de voluntariado corporativo de Ingreen, que se detalla de manera sucinta en el apartado **INGREEN Y LA SOCIEDAD**. El punto principal de este programa ha sido la alianza que se ha firmado con la ONG ONGAWA, que asegura nuestra colaboración permanente en diferentes proyectos de la organización.



4. GRANDES DESAFÍOS 2022

El año 2021 ha supuesto un punto de inflexión a escala global en todos los niveles: económico, social y medioambiental. La pandemia ha colocado en el punto de mira muchos de los pilares de los modelos de desarrollo y generación de riqueza actuales. La sostenibilidad se ha posicionado con herramienta clave para avanzar hacia un cambio de paradigma global en la gestión de las economías, los modelos de consumo y la sociedad en general.

El *binomio sostenibilidad-economía circular* se ha convertido en protagonista clave para lograr la transición hacia modelos de desarrollo mucho más equitativos y respetuosos con el medio ambiente. La descarbonización de nuestros sistemas y el objetivo “race to zero” establecido por muchísimos organismos internacionales, nacionales y locales ha implicado la activación de políticas, planes de acción y marcos regulatorios que posibilitan la generación de nuevos modelos de desarrollo donde las estrategias a implementar pivotan sobre ese binomio sostenibilidad-economía circular. Los nuevos marcos regulatorios en materia de sostenibilidad y economía circular suponen la implementación de nuevas reglas de juego en todos los ámbitos de las economías productivas. Adaptarse y amoldarse a las nuevas exigencias legales, supone uno de los grandes retos a los que el sector de la construcción y la ingeniería civil debe hacer frente.

El sector de la ingeniería civil y la construcción tiene un importante peso para lograr ese cambio de paradigma que se está dando a nivel global. Como sectores multidisciplinarios que son, deben adaptarse a los nuevos desafíos, posicionándose como **pilares de la innovación y crecimiento sostenible**.

El sector de la construcción y la edificación es el responsable de más del 35% de las emisiones globales de CO₂, el consumo del 30% de la extracción mundial de materias primas y la generación de más del 20% de los residuos.

La construcción sostenible se alza como la herramienta clave para lograr revertir estas cifras. Es necesario innovar, es necesario circularizar los procesos constructivos para disminuir el uso de recursos y servicios y es necesario investigar nuevos materiales, nuevos procesos y nuevos marcos de diseño y explotación de las infraestructuras.

Ante los nuevos retos que afronta el sector, Ingreen se posiciona como una organización capaz de generar soluciones de ingeniería civil mucho más sostenibles e innovadoras mediante el desarrollo de diseños que, además de los requerimientos técnicos convencionales, incorporen evaluaciones de la sostenibilidad de la solución. La digitalización, la tecnología y la economía circular se dan la mano en nuestros planteamientos de diseño, buscando, mediante herramientas objetivas de medición, la incorporación de aspectos que evalúen la sostenibilidad de la solución proyectada.

El reto principal al que se hace frente en 2022 sigue siendo el posicionarse en la vanguardia del sector de la ingeniería civil, afianzando nuestra posición como agente capaz de generar un cambio sostenido y fiable en los modelos de desarrollo de las infraestructuras.



5. LA SOSTENIBILIDAD COMO MODELO DE NEGOCIO

Ingreen considera que la sostenibilidad será la herramienta fundamental para hacer frente a los desafíos globales como el cambio climático, el crecimiento demográfico, la intensificación de las superficies urbanas ocupadas, las desigualdades sociales o la escasez de agua entre otros.

Ingreen apuesta por la generación de valor en el ámbito de la ingeniería civil desde una triple hélice económica, social y medioambiental. El modelo transversal de creación de valor es el que marca la diferencia y el que hace posicionar a Ingreen como empresa comprometida con el desarrollo sostenible en todos sus ámbitos de actuación. Este compromiso nace desde la Dirección de la empresa y permea entre el Comité Directivo y el resto del equipo que compone la organización.

Con la creación del departamento de sostenibilidad y RSC en el año 2020, se sentaron las bases para comenzar a pivotar la estrategia empresarial entorno a estándares de gestión sostenibles. Desde entonces, y hasta el momento actual, los esfuerzos de la compañía se han centrado en generar dinámicas de funcionamiento alienadas con las directrices marcadas por la Agenda 2030 y los retos a los que como sociedad y empresa de ingeniería nos enfrentamos.

5.1. NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

5.1.1. NUESTRO PROCESO DE ANÁLISIS DE LOS ODS

Uno de los principales hitos que tenía el área de sostenibilidad de Ingreen era alinear el plan estratégico de la organización con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030. Se debía realizar un análisis de los impactos positivos y negativos que la operativa de la empresa tenía sobre los ODS para definir, a partir de ahí, un plan de acción para la mejora de aquellos impactos positivos y la minimización de aquellos menos favorables. Este análisis se realizó en febrero de 2021.

Para realizar este diagnóstico se usaron las siguientes herramientas de trabajo:

- Agenda 2030 aprobada por las Naciones Unidas.
- SDG Compass.
- Análisis de las metas y objetivos de desarrollo sostenible de Pacto Mundial.
- Guía para el Liderazgo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: un enfoque basado en principios.
- Guía práctica para organizaciones vascas de Gobierno Vasco y la red Euskadi 2030 Gunea.

El proceso de diagnóstico que se dividió en 5 fases. Se detallan a continuación las acciones desarrolladas en cada una de las mismas:



MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2021

- **Fase 01:** listado de productos, servicios y acciones por cada unidad de negocio. Se analizaron los diferentes trabajos a realizar en cada una de las áreas de la organización para detectar los impactos de cada una de ellas a lo largo de su proceso de ejecución.
- **Fase 02:** se analizó, a nivel corporativo, las acciones en materia de RSC que se estaban llevando a cabo por la compañía. En este apartado, también se estudió aquellos compromisos adquiridos por Ingreen en su funcionamiento interno para con sus grupos de interés.
- **Fase 03:** para cada una de las actividades listadas, se analizaron los impactos positivos y negativos generados sobre los ODS. Este mapeo se realizó a nivel de “metas”, es decir, no sólo se detectaron los ODS sobre los que la actividad de Ingreen tenía mayor repercusión, sino que se analizaron las metas por ODS impactadas.
- **Fase 04:** tras el mapeo realizado en la fase 03, se determinaron cuáles eran los ODS principales para la compañía, estableciendo, a partir de aquí, un plan de acción para reforzar dicha contribución y un paquete de indicadores para medir el grado de progreso de las acciones planteadas.
- **Fase 05:** el plan de acción se estructuró en base a las líneas de trabajo detectadas en la fase 04. Se plantearon una serie de “acciones reto” para las diferentes unidades de negocio y para el apartado de RCS y compromisos de la organización. Estas acciones reto, derivaron en un conjunto de medidas a poner en marcha a lo largo del 2021.

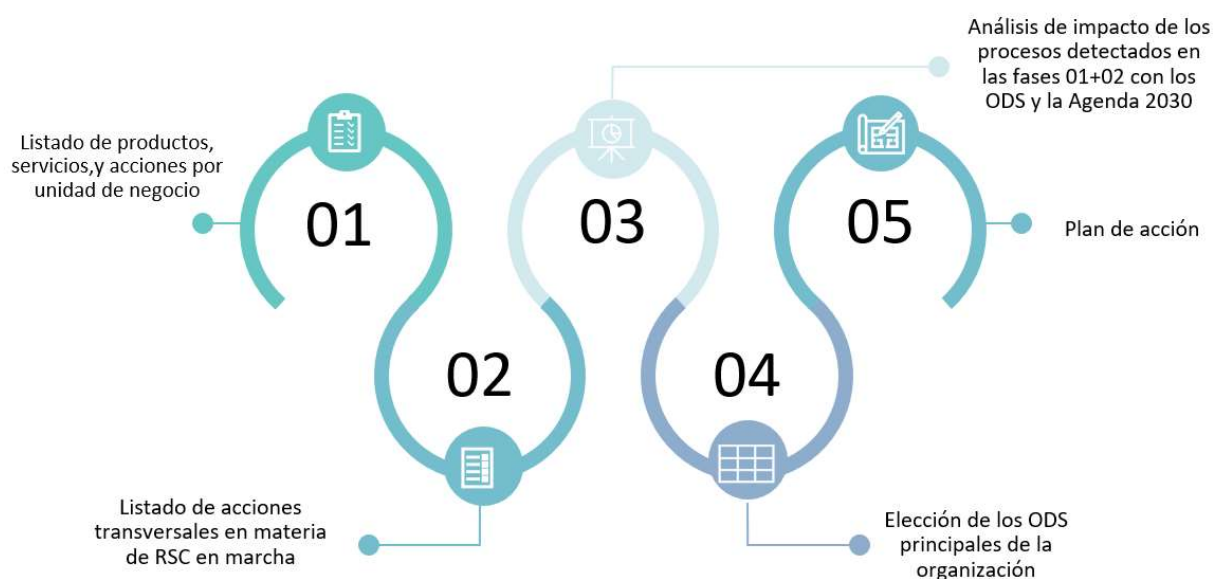


Imagen 7: Proceso de mapeo de ODS en Ingreen Innovación

Con el fin de informar a todos los grupos de interés de Ingreen del trabajo desarrollado y la contribución específica por ODS, se generó un panel informativo publicado en la página web de la empresa (www.ingreen.es) donde se recoge todo el proceso de mapeo, las acciones reto y los resultados obtenidos.



5.1.2. RESULTADOS DEL ANÁLISIS

Los principales resultados que arrojó el análisis realizado en el punto anterior fueron los siguientes.

5.1.2.1. SITUACIÓN ACTUAL (Febrero 2021)

- El total de actividades mapeadas como “acciones actuales” fue de 19, distribuidas en las diferentes unidades de negocio y compromisos/RSC de la compañía.
- Estas 19 acciones impactaban sobre **9 de los 17 ODS** y en concreto sobre **18 metas** del total de las recogidas en la Agenda 2030, es decir sobre el 10,65%.
- Los ODS y metas impactadas fueron:

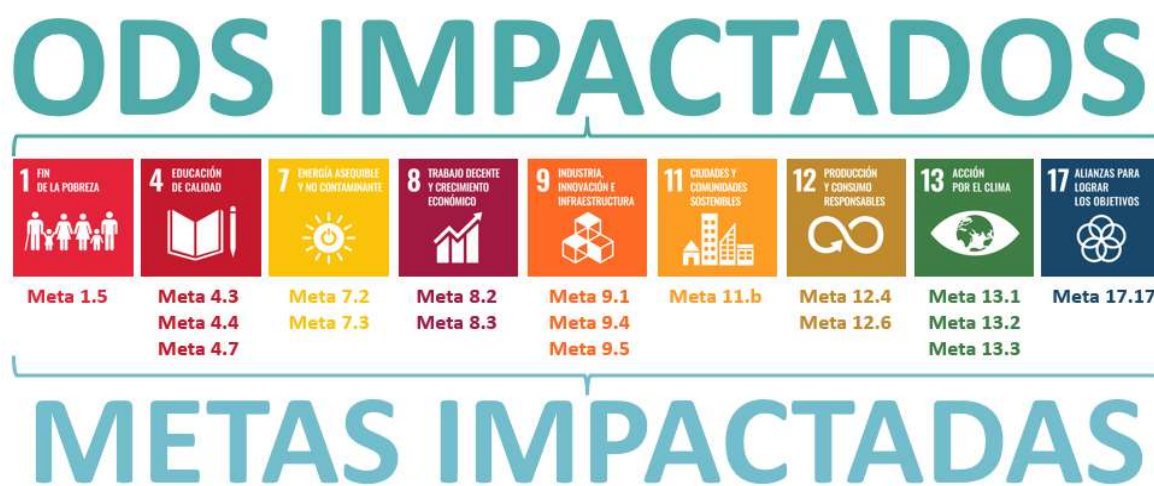


Imagen 8: Resultados del proceso de mapeo

Para cada uno de los ODS impactados, las acciones que se estaban llevando a cabo en el momento del mapeo eran:

ODS 1: Fin de la pobreza

- En el momento del mapeo, se habían realizado formaciones previas en materia de sostenibilidad y RSC.

ODS4: Educación de calidad

- Ingreen forma parte, bien como Dirección Técnica bien como profesorado, de numerosos programas formativos en Colegios Profesionales y/o Másteres BIM. Se apuesta por una educación de calidad, inclusiva y que capacite por igual a todas las personas integrantes de los programas.

ODS7: Energía limpia y no contaminante

- Parte del suministro y consumo eléctrico de Ingreen proviene de fuentes de energía renovable.



- Una parte importante de la facturación anual de Ingreen proviene de proyectos de diseño de plantas fotovoltaicas.

ODS8: Trabajo decente y crecimiento económico

- El uso de la metodología BIM contribuye al crecimiento económico y a la generación de entornos de trabajo colaborativos.

ODS9: Innovación e infraestructuras

- El uso de la metodología BIM y los procesos de implementación BIM llevados a cabo en diferentes administraciones públicas y empresas privadas, contribuyen de manera directa a la digitalización e innovación del sector de la construcción. La propia metodología BIM supone una disrupción en el concepto en sí mismo de la gestión de proyectos para hacer frente a los grandes desafíos que se plantean a nivel global.

ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles

- Ingreen ha realizado el cálculo de la huella de carbono corporativa de los años 2018, 2019 y 2020, registrando en el Ministerio para la Transición Ecológica de España los cálculos relativos a los años 2018 y 2019 y pendiente de registro el cálculo del año 2020.
- Se han realizado planes de reducción de Huella de Carbono, detectando las áreas de mejora de la compañía. Entre las principales medidas para la reducción de emisiones de alcance 3 es la instauración de dos días de teletrabajo a la semana, lunes y viernes, para toda la plantilla de las diferentes sedes de la organización.

ODS 12: Producción y consumo responsables

- En línea con el punto anterior, Ingreen fomenta en la oficina el uso responsable de recursos, reciclaje y la minimización de impactos relacionados con el transporte de sus empleados/as.

ODS 13: Acción por el clima

- Cálculo de Huella Corporativa y planes de reducción.
- Cálculo de Huella de Carbono de soluciones constructivas de nuestros proyectos.

ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos

- Asociación con la Building Smart Chapter, España

Por **unidad de negocio** el reparto de ODS quedó de esta manera:



ODS PRINCIPALES



En el panel informativo, de acceso público para todas las personas que visiten la página web de la empresa, muestra de manera detalla los resultados obtenidos para la fase de **situación actual**.

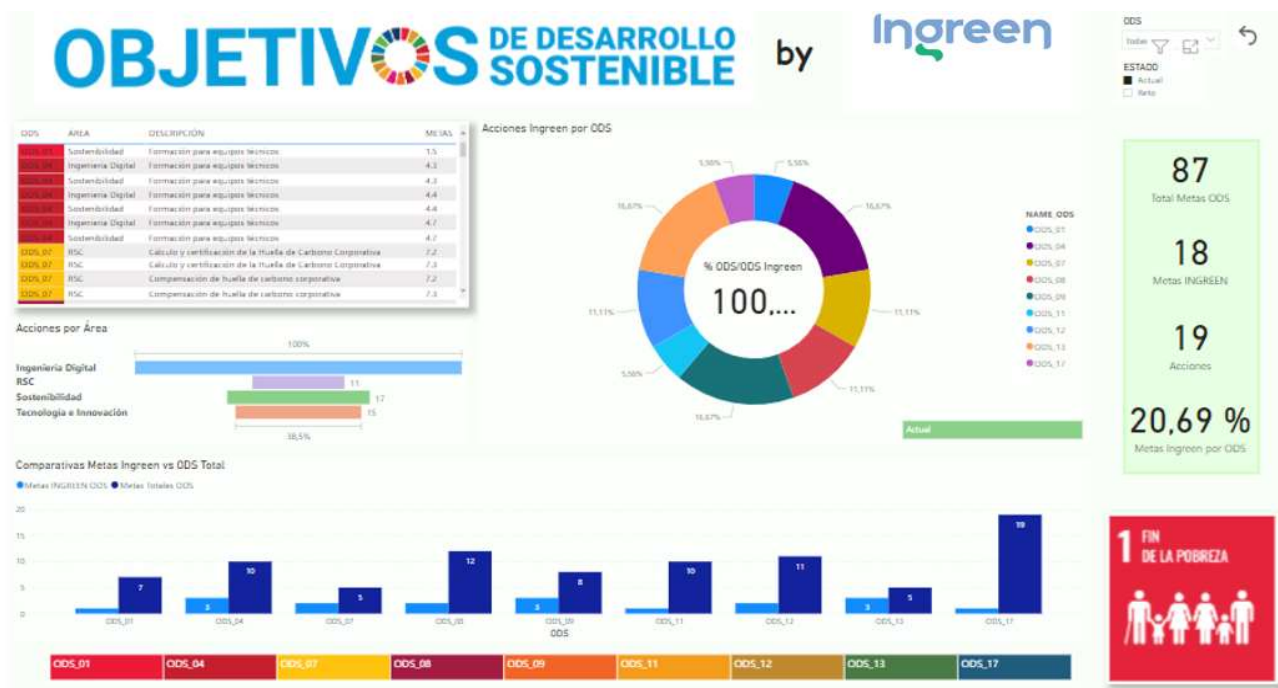


Imagen 9: Resumen del mapeo realizado. Acciones actuales. Febrero 2021



5.1.2.2. ACCIONES RETO: HOJA DE RUTA PARA EL AÑO 2021

Tras los resultados obtenidos en la fase anterior, se detectaron las siguientes áreas de mejora, a trabajar a lo largo del año 2021:

ODS 3: Salud y Bienestar

- Elaborar del Plan de Seguridad y Salud Laboral. Análisis de riesgos de los puestos de trabajo.
- Formación en materia de PRL a todo el equipo de Ingreen.
- Redactar políticas de contratación, promoción y gestión del talento inclusivas.
- Redactar el código ético.
- Creación de un buzón para atender quejas, sugerencias, demandas.

ODS 4: Educación de calidad

- Formación continua de los equipos de trabajo.
- Fomentar el intercambio de conocimiento entre las diferentes unidades de negocio.

ODS 5: Igualdad de género

- Redactar el Plan de Igualdad de la empresa
- Redactar la política anti-acoso
- Redactar políticas de contratación, promoción y gestión del talento inclusivas.
- Promover la igualdad de género a lo largo de toda la cadena de valor de la organización.
- Participar en iniciativas que promuevan y trabajen la igualdad de género.

ODS 6: Agua limpia y saneamiento

- Calcular la Huella Hídrica de la compañía

ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico

- Elaborar del Plan de Seguridad y Salud Laboral. Análisis de riesgos de los puestos de trabajo.
- Redactar el código ético.
- Promover políticas de conciliación familiar y la implementación del teletrabajo.
- Instaurar la jornada intensiva durante los meses de verano.
- Redactar la política retributiva de la compañía.



ODS9: Innovación e infraestructuras

- Fomentar los procesos de innovación abierta en todos los proyectos.
- Digitalizar los procesos de cálculo de Huella de Carbono en los modelos BIM.
- Participar en programas de innovación para el fomento de la unidad de negocio y la búsqueda de sinergias.
- Desarrollar nuevas aplicaciones que mejoren y automaticen los procesos de Ingeniería Digital.
- Ampliar la cartera de clientes del ámbito público con nuevas contrataciones en materia de digitalización y sostenibilidad.

ODS10: Reducción de las desigualdades

- Lanzar un programa de voluntariado corporativo empresarial.

ODS 12: Producción y consumo responsable

- Obtener la certificación de AENOR de estrategia circular.
- Redactar la política de circularidad empresarial.
- Redactar las políticas de calidad, medioambiente y gestión de residuos.
- Formar al equipo Ingreen en economía circular.

ODS 13: Acción por el clima

- Redactar las políticas de calidad, medioambiente y gestión de residuos.
- Formar al equipo Ingreen en economía circular.
- Calcular la Huella de Carbono Corporativa, planes de reducción y compensación de Huella.
- Afianzar los servicios del Área de Sostenibilidad relativos al Cálculo de Huella de Carbono de procesos constructivos.

ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos

- Conseguir alianzas con diferentes instituciones, centros tecnológicos y asociaciones para fomentar el trabajo conjunto y la creación de sinergias para lograr las metas planteadas.
- Promover la creación de equipo de trabajo integrales.
- Participación de programas de implementación de los ODS.

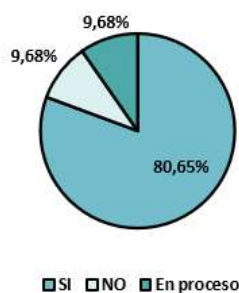


5.1.2.3. ACCIONES RETO CONSEGUIDAS EN 2021

Se plantearon un total de 31 acciones reto para llevar a cabo durante el año 2021. Las acciones son las descritas en el punto anterior.

Los avances conseguidos han sido:

RATIOS DE CONSECUCIÓN DE ACCIONES



Realizada	Nº Acciones	
SI	25	80,65%
NO	3	9,68%
En proceso	3	9,68%
	31	

ACCIONES PENDIENTES PARA EL 2022

• Redactar políticas de contratación, promoción y gestión del talento inclusivas.	NO
• Calcular la Huella Hídrica de la compañía	NO
• Redactar la política retributiva de la compañía.	NO

ACCIONES A COMPLETAR EN 2022

• Obtener la certificación de AENOR de estrategia circular.	En proceso
• Redactar las políticas de calidad, medioambiente y gestión de residuos.	En proceso
• Formar al equipo Ingreen en economía circular.	En proceso

Imagen 10: Análisis de las acciones reto planteadas para el 2021

5.1.3. ALIANZAS ESPECIALES EN 2021

En el año 2021 se materializó la participación de Ingreen en una alianza muy especial y pionera en el País Vasco: **BBK-KUNA 2030-kideak**.

BBK Kuna, la Casa de los ODS, es un espacio de innovación social en el que participan diversos agentes vinculados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para ofrecer a la sociedad vizcaína múltiples soluciones que den respuesta a los retos del futuro (kuna.bbk.eus).

BBK Kuna 2030 Kideak, es una alianza multisectorial para acelerar la colaboración e innovación para la activación de la Agenda 2030 y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Bizkaia. BBK Kuna reconoce el papel fundamental de la diversidad lingüística y cultural en el desarrollo sostenible, por lo que BBK Kuna 2030 Kideak incorpora el **ODS 17+1: Desarrollar el euskera, la cultura vasca y la capacitación plurilingüe**. (kuna.bbk.eus).

La alianza está formada por 17+1 AURRERAKIDE, una por cada ODS +1, que serán las entidades tractoras en cada uno de los ODS, y que llevarán una carga mayor en la consecución de la Agenda 2030. Apoyando a los



MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2021

Aurrerakide, existe la figa de los KIDEAK, grupo del que forma parte Ingreen desde junio de 2021. Los KIDEAK somos organizaciones que, no habiendo sido elegidas para llevar adelante un ODS concreto, hemos mostrado un interés de participar en la red y sumar esfuerzos para lograr un mundo mejor (kuna.bbk.eus).

Las asociaciones y personas que formen parte de la alianza tendrán oportunidad de ser parte del ecosistema de BBK Kuna pudiendo incorporarse a alianzas locales e internacionales que surjan en ese contexto, y acceder a formación específica sobre materias relacionadas con los ODS, y podrán participar en las Comunidades de Aprendizaje, y demás proyectos que se desarrollen en BBK Kuna. (kuna.bbk.eus).

Ingreen forma parte de esta alianza como muestra de su compromiso por la consecución de los ODS en la comunidad del País Vasco, actual sede fiscal de la compañía.

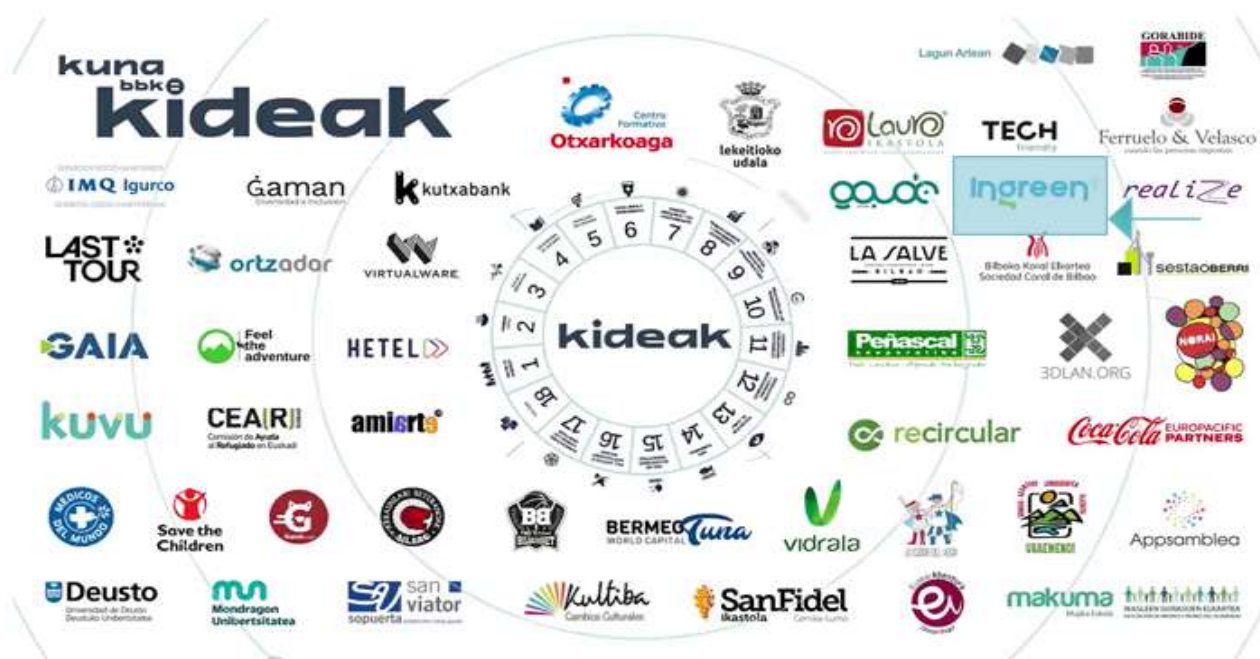


Imagen 11: Empresas participantes en BBK KUNA_KIDEAK

5.2. HOJA DE RUTA DE LA SOSTENIBILIDAD-2022 EN INGREEN

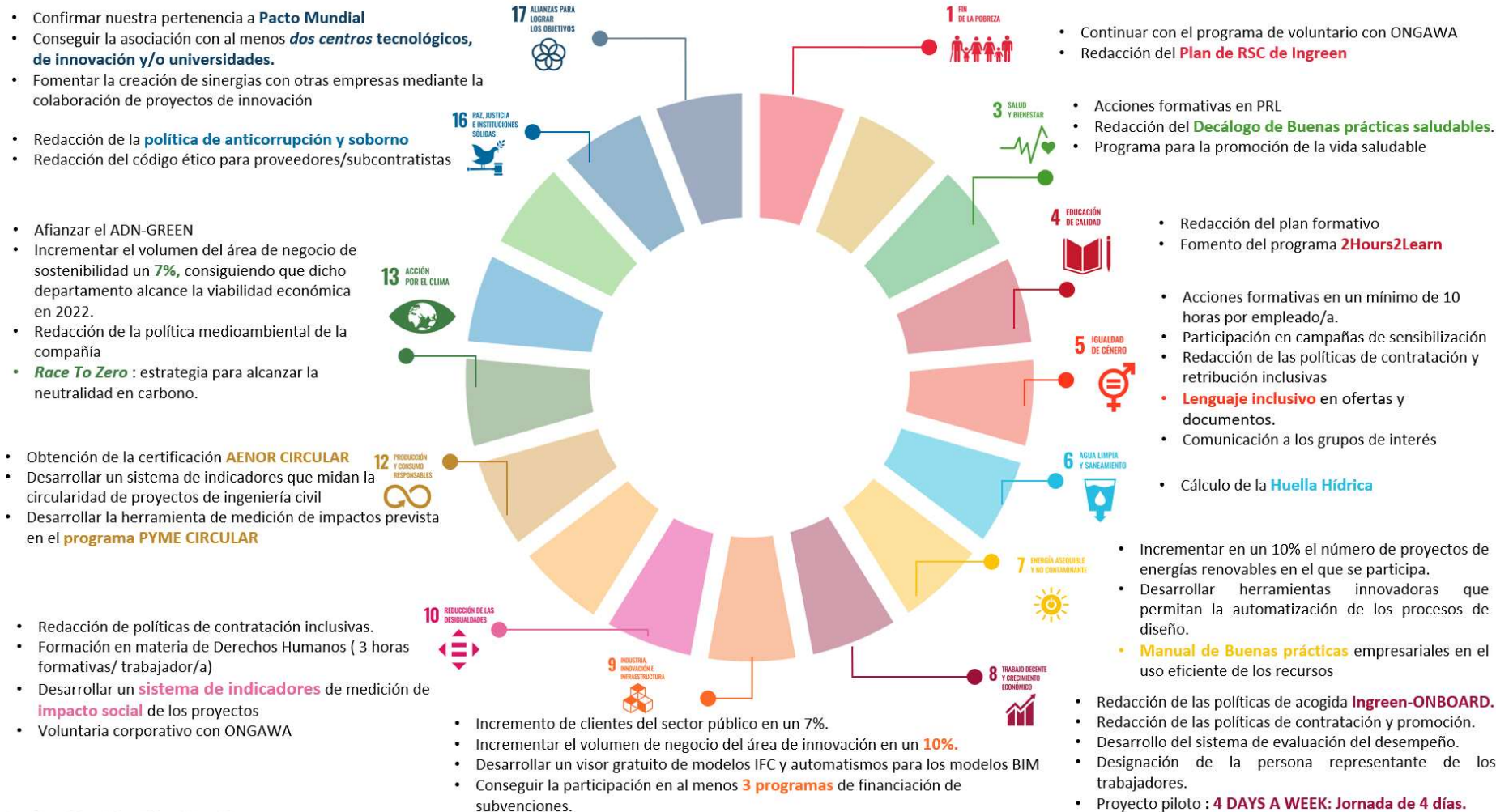
Se plantean a continuación los principales hitos en materia de sostenibilidad para el año 2022.

Para este año, se pretenden afianzar las acciones arrancadas durante el año 2021 y completar aquellas que quedaron pendientes. Además de estos objetivos, se plantean nuevos retos a los que hacer frente en 2022, buscando dar respuesta a las tendencias globales, en materia de sostenibilidad, que se están dando.

Los retos y acciones planteadas son, por ODS, las siguientes:



MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD CONSOLIDADA 2021





6. TEMAS MATERIALES

6.1. GRUPOS DE INTERÉS

Ingreen es una empresa de ingeniería cuya actividad se ubica dentro del sector de la *ingeniería civil y la construcción*. El trabajo desarrollado en cada una de las unidades de negocio tiene como cliente final administraciones públicas y /o empresas privadas dentro de este ámbito. Debido al carácter innovador de los productos y servicios que se realizan en Ingreen, dentro de nuestros grupos de interés se encuentran además clústeres de la construcción, colegios profesionales y centros de investigación. A lo largo del 2022, uno de los ejes estratégicos es afianzar este último grupo de interés.

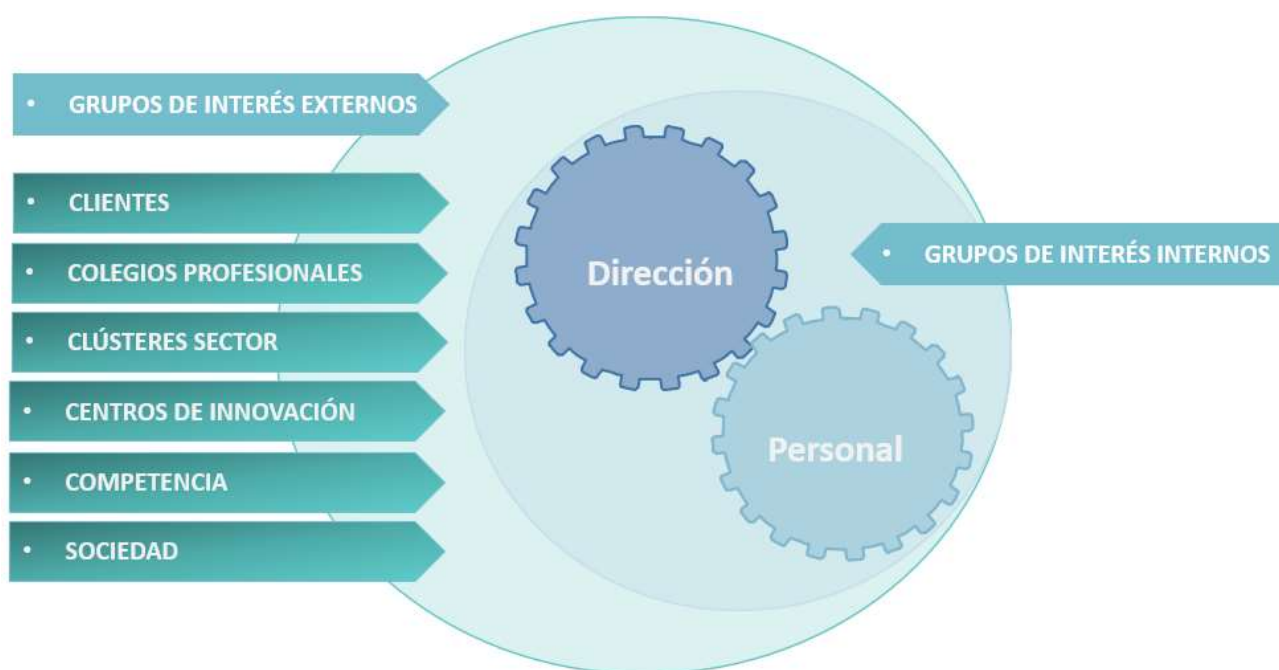


Imagen 12: Grupo de interés de Ingreen Innovación

6.2. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Ingreen se encuentra realizando su análisis de materialidad en el momento de la redacción de la presente memoria. Dicho análisis se centrará en evaluar aquellos aspectos materiales determinados por Ingreen y que son relevantes para los diferentes grupos de interés. Tras este período de consultas se ponderarán los resultados obtenidos para el diseño de la matriz de materialidad de la organización.

El objetivo principal de este análisis es identificar cuáles son los asuntos materiales, medioambientales y de gobernanza más importantes para la organización. Para realizar dicho análisis se están siguiendo las recomendaciones de Global Reporting Initiative (GRI).



7. NUESTRO COMPROMISO CON LA ÉTICA

Ingreen, dentro de su área de influencia y ámbito de trabajo, garantiza el respeto de los derechos humanos y de las libertades públicas, tomando como base el marco legal vigente en España. Esta responsabilidad, de acuerdo con lo establecido en el Código Ético, se transmite a todos los/as empleados/as de la compañía, que deben actuar en todo momento de acuerdo con estos principios.

7.1. CÓDIGO ÉTICO

En el año 2021 se ha redactado y aprobado el código ético de Ingreen. Este código es la guía de comportamiento ético y responsable no sólo de las personas que trabajan en la organización sino del sistema de gestión empresarial, reforzando el compromiso de servicio a la sociedad y al medio ambiente, dentro de los marcos legislativos establecidos. Este código desarrolla y concreta la misión, visión y valores de la empresa mediante una serie de pautas de comportamiento, principios y compromisos que Ingreen adquiere para el desarrollo de los distintos trabajos en los que se basa su actividad. Queda expresado el compromiso de Ingreen con sus grupos de interés respecto al modelo ético al que orienta su gestión y sus esfuerzos. Todos los/las empleados/as se adhieren a estos principios y compromisos, comprometiéndose a cumplirlos y a hacerlos cumplir a los colaboradores externos que efectúen actividades en nombre de Ingreen.

El código ético ha sido redactado para el cumplimiento de los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Se ha habilitado un buzón específico para la recepción de consultas, quejas, aportaciones etc. en materia de comportamiento ético en la organización. La gestión de dicho buzón se realiza por la responsable de RSC de la compañía. La persona encargada de recepcionar los correos electrónicos es quien comunica al Comité de Dirección cualquier tema material recogido para su resolución.

7.2. DERECHOS HUMANOS

Ingreen rechaza cualquier tipo de discriminación en todas aquellas sedes donde desarrolla su actividad y tiene un fuerte compromiso con el fomento de un ambiente de trabajo digno, respetuoso e inclusivo. En el código ético Ingreen se compromete al respeto de los principios establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo y los Diez Principios del Pacto Mundial.

7.3. CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Ingreen se opone y denuncia cualquier tipo de fraude y de corrupción en el ejercicio de su actividad, tanto a nivel interno (haciendo uso fraudulento de recursos o activos de la organización), como externo (llevando a cabo actos ilícitos deliberado con el fin de obtener un beneficio, causando perjuicio a la organización). Los



compromisos de la organización para hacer frente a los casos de corrupción y soborno quedan definidos en un apartado específico del código ético aprobado durante el 2021. Entre los principales compromisos destacan:

- Cumplimiento de la legalidad y valores éticos.
- Tolerancia cero ante prácticas de soborno y corrupción.
- Vigilancia de la propiedad y confidencialidad de los datos
- Rigor en el control, la fiabilidad y la transparencia.
- Prevención de blanqueo de capitales y comunicación transparente.
- Promoción de la formación continua sobre ética y cumplimiento.
- Relación transparente con la comunidad.
- Conflictos de interés.

Uno de los objetivos planteados para el 2022 es la redacción de **un política específica corrupción empresarial** que soportará los principios de actuación de la compañía en esta materia abordados en el Código ético.

7.4. TRANSPARENCIA

Ingreen asume el firme compromiso de cumplir con la legislación fiscal aplicable, así como desarrollar las mejores prácticas en esta materia. Ingreen presenta su balance fiscal de manera trimestral, estando al corriente de todas sus obligaciones en esta materia. A lo largo del año 2022 se tiene previsto la redacción de *la Política de Cumplimiento y Buenas Prácticas en Materia Tributaria*.

Ingreen actúa bajo los siguientes principios para asegurar la transparencia en todas sus operaciones:





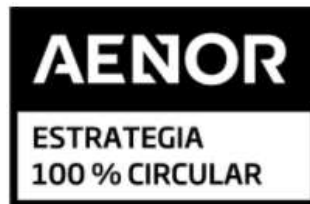
- **Transparencia:** proporcionando toda la información que fuera requerida por las autoridades fiscales en la forma más apropiada.
- **Cumplimiento:** realizando el pago correcto y en plazo de todos los impuestos aplicables, cumpliendo lo que marca la ley del Estado Español.
- **Profesionalidad:** gestionando los impuestos y sus riesgos por un equipo de profesionales especializado (contratación de una asesoría externa para la gestión de las cuentas contables).
- **Eficiencia:** gestión fiscal coherente con la estrategia de negocio sostenible.
- **Cooperación:** manteniendo una relación con las autoridades fiscales basada en los principios de transparencia, buena fe y confianza mutua, evitando entrar injustificadamente en conflicto.

Estos principios son de obligatoria aplicación para todos los/as empleados/as de Ingreen que estén involucrados/as, directa o indirectamente, en la gestión de cuantos tributos resulten aplicables. El cumplimiento de estos principios rectores, que se encuentran en línea con los estándares de fiscalidad vigentes a nivel internacional (Directrices de la OCDE), asegura un modelo de cumplimiento tributario transparente y basado en las mejores prácticas fiscales, que garantiza una correcta contribución fiscal de la organización.



8. INGREEN Y LA ECONOMÍA CIRCULAR

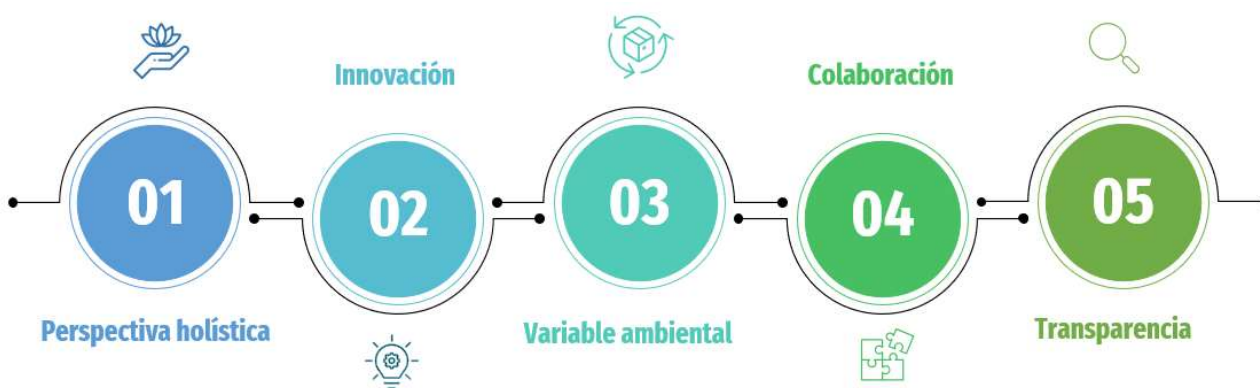
La estrategia corporativa de Ingreen y el procedimiento de diseño de cada uno de los proyectos, cumplen con los principios universales de la economía circular, integrando innovación, digitalización y sostenibilidad en cada uno de ellos. Esta visión holística y circular de los procesos de ingeniería, será certificada a través del Sello de Aenor “Estrategia 100% Circular”, en el que Ingreen se encuentra en proceso de obtención. En nuestro compromiso estratégico con los ODS, todas las medidas desarrolladas para la implementación de procesos circulares en Ingreen van alineadas con las metas recogidas en el **ODS-12-Producción y Consumo responsables**.



La economía circular supone un cambio en el concepto de “la economía” que se ha concebido hasta el momento. Supone desechar la idea de la linealidad del modelo de consumo (extraer-producir-usar-tirar) para caminar hacia uno nuevo de gestión circular (producir-usar-reciclar/reutilizar-producir). Se busca que los recursos, productos y materiales se mantengan en la economía el mayor tiempo posible, reduciendo al mínimo la generación de residuos. Para lograr este cambio, es necesario que la sociedad, las empresas, los organismos e instituciones y los agentes sociales en general, reconviertan sus modelos de funcionamiento actual, adecuándolos a los nuevos marcos y tendencias marcadas con la Economía Circular.

Ingreen entiende la economía circular como una estrategia integral cuyo objetivo es incrementar la capacidad competitiva de la empresa, utilizando para ello la incorporación de la perspectiva y ética sostenible en la operativa de todas sus líneas de negocio. La idea principal que subyace bajo esta perspectiva es el convencimiento Organizacional profundo de la relación existente entre competitividad y sostenibilidad en todos los proyectos de construcción. La economía circular forma parte del ADN empresarial y es el impulso tractor para incorporar y generar soluciones integrales que combinan aspectos técnicos y sostenibles. Se postula como herramienta clave para un mejor funcionamiento de la compañía y para la generación de soluciones alineadas con las tendencias actuales en materia de sostenibilidad.

Los principales **ejes de la economía circular** de Ingreen y que quedan recogidos en su *Política de Circularidad* aprobada a finales del año 2021 son:

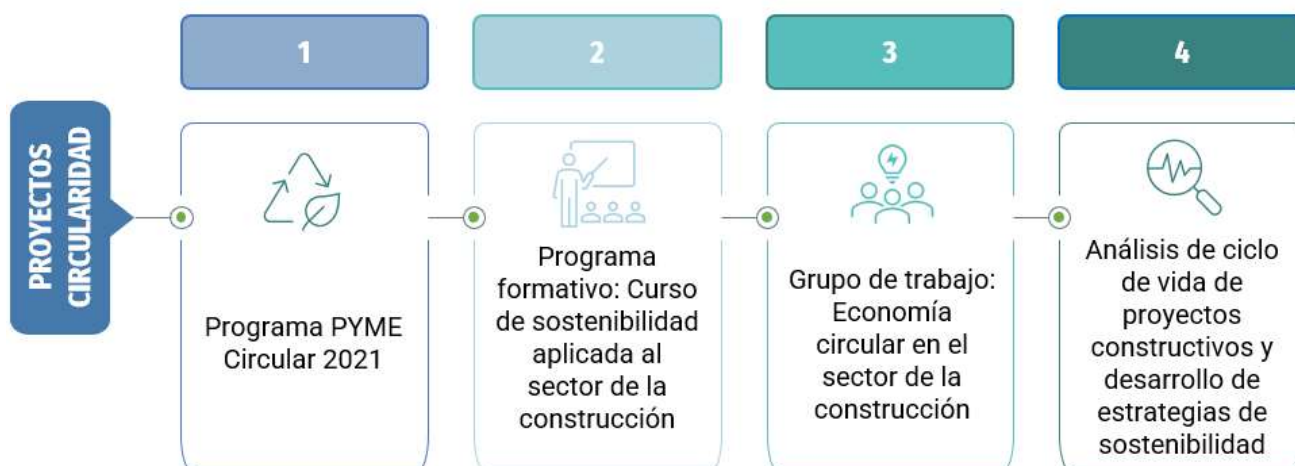




MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2021

- **Perspectiva holística:** conoce el impacto de papel determinante de su actividad en lo que respecta a los agentes económicos implicados en la cadena de valor integral de sus productos y servicios. Este conocimiento implica una perspectiva sistémica en la lucha contra el cambio climático y hace que las iniciativas circulares sean diseñadas para conseguir efectos positivos en eficiencia e impacto ambiental y social teniendo en cuenta su valor sobre los sistemas de referencia integralmente considerados.
- **Innovación:** estructura su organización para innovar sistemáticamente con el objetivo de crear valor a través de una gestión sostenible de los recursos basada en el diseño de sus procesos, soluciones específicas y modelos de negocio circular.
- **La variable ambiental palanca de competitividad:** conoce y gestiona sus productos y servicios bajo la perspectiva de ciclo de vida de estos. Toda iniciativa de innovación debe buscar un impacto positivo en el entorno y proporcionar crecimiento solidez y rentabilidad. Se utilizarán los recursos y energías que optimicen la relación de su impacto ambiental y la eficiencia del proyecto
- **Colaboración:** entiende que la colaboración de todos los agentes implicados en los proyectos se ha de generar desde el diseño, optimizando así la coordinación interdisciplinar e incrementando la calidad y tiempo de ejecución de estos.
- **Transparencia:** la cooperación entre todos los agentes ha de estar fundamentada en el intercambio en tiempo real de las diferentes perspectivas de ejecución y en la trazabilidad en tiempo real de los datos integrales utilizados en el proyecto.

Además de estar en proceso de la implementación de la certificación de AERNOR-Estrategia Circular durante el año 2021 se han realizado los siguientes **proyectos en materia de circularidad**:





➤ PROGRAMA PYME Circular 2021

El programa PYME Circular 2021 es una iniciativa del Gobierno Vasco para impulsar la aplicación de métodos y actuaciones de Economía Circular en las pequeñas y medianas empresas vascas aprovechando las capacidades y conocimiento de los diferentes agentes del entorno. El programa Pyme Circular tiene los siguiente objetivos:

1. Facilitar la puesta en marcha de actuaciones de economía circular identificadas en otros programas de financiación del Gobierno Vasco, como por ejemplo el Programa Circular Berrindartzea, el Programa de Eco innovación Circular, o los informes de vigilancia competitiva sectorial.
2. Consolidar colaboraciones interempresariales que aborden los nuevos instrumentos europeos dirigidos a impulsar la economía circular (“drivers”).
3. Mejorar del posicionamiento de las Pymes a través de la marca verde (evaluación, desempeño y comunicación ambiental).
4. Generar actividades empresariales sostenibles que contribuyan a la recuperación económica verde de Euskadi, a la mejora de la competitividad y a la creación de empleo cualificado.
5. Incrementar la resiliencia ambiental del territorio a través de nuevas cadenas de valor circulares.
6. Alcanzar el cumplimiento de los objetivos de la Estrategia Vasca de Economía Circular 2030.

Ingreen ha participado en este programa como empresa consorciada, junto con el clúster de la Construcción del País Vasco, ERAIKUNE, con un proyecto denominado **ZIRGAITU**. El objetivo del proyecto es impulsar el proceso de transición energética de Euskadi hacia un modelo de rehabilitación de viviendas más sostenible mediante una mejora en la capacitación y el posicionamiento de las PYMES vascas de la cadena de valor de la rehabilitación, mejorando así su reputación corporativa a través de la marca verde.

Se pretende analizar la normativa y metodologías existentes en materia de rehabilitación sostenible y su potencial aplicación en la línea de negocio de las PYMES participantes, mediante la identificación conjunta de las variables e indicadores necesarios para las empresas, y su validación a través de casos prácticos en proyectos o soluciones concretas de las empresas. Una vez validados los parámetros e indicadores, se pretende desarrollar una herramienta co-creada con las PYMES que aglutine tanto los condicionantes normativos y metodológicos, como los parámetros e indicadores definidos, permitiendo a las empresas la replicabilidad y transferibilidad de los resultados del proyecto a su dinámica habitual. Ingreen participará y apoyará en el proceso de análisis de la normativa y metodología existentes y en la elección de variables e indicadores para medir el grado de sostenibilidad y circularidad de los procesos constructivos de rehabilitación de viviendas.

La concesión de las ayudas a proyecto ZIRGAITU se aprobó el enero de 2021. El inicio de los trabajos está previsto para marzo de 2022 con una duración de 6 meses.



➤ **PROGRAMA FORMATIVO: Curso de Sostenibilidad aplicada al Sector de la construcción**

Ingreen ha realizado la dirección técnica del Curso de Sostenibilidad aplicada al Sector de la Construcción promovido por el Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos de Euskadi. Como parte de las labores realizadas, se diseñó el temario completo del programa, la elección de ponentes y la coordinación de las sesiones presenciales.

El curso se desarrolló durante los meses de noviembre y diciembre de 2021 y tenía como principal objetivo dar respuesta a estos nuevos marcos de funcionamiento sostenible, buscando ofrecer un programa formativo que fuese punto de partida para impulsar e integrar las variables de sostenibilidad en el sector de la construcción. Con una duración de 25 horas, el curso contó con un módulo específico dedicado a la **Economía Circular**, donde se impartieron sesiones que abarcaron desde conceptos generales sobre los modelos circulares de producción y consumo hasta herramientas específicas para la circularización de procesos y el análisis de ciclo de vida de productos/proyectos.

Durante el año 2022 se lanzará una nueva edición del curso en formato online desde la Plataforma estatal del Colegio de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.

➤ **GRUPO DE TRABAJO: Economía Circular en el Sector de la construcción**

Dentro del programa formativo descrito en el punto anterior, se realizó un taller de circularidad con los/as alumnos/as con la herramienta OLEKU, desarrollada por el Impact HUB de Donostia. Se trata de una metodología específica para ayudar a las PYMES, start-ups, departamentos de desarrollo de negocio y diseño de productos, empresas en proceso de transformación digital, organismos públicos y nuevos emprendedores a realizar un análisis de sus estrategias, procesos y/o procedimientos y detectar áreas de mejora para la circularización de procesos.

Producto de esta experiencia, el Colegio de Caminos, Canales y Puertos de Euskadi, junto con Ingreen como Dirección Técnica, acordó la generación de un grupo de trabajo para realizar dicho análisis de una manera mucho más profunda y abarcable a todo el sector. Se tiene previsto la creación definitiva de este grupo a lo largo del primer semestre del 2022. Las sesiones a desarrollar, con la herramienta OLEKU como medio de análisis, pretender realizar un diagnóstico de cómo está en sector de la construcción en materia de economía circular. Actualmente se está en contacto con el Impact HUB de Donostia para diseñar la estructuración de las sesiones.

➤ **ANÁLISIS DE CICLO DE VIDA DE PROYECTOS CONSTRUCTIVOS Y DESARROLLO DE ESTRATEGIAS DE SOSTENIBILIDAD BAJO EL MARCO DE LA ECONOMÍA CIRCULAR**

Durante el año 2021, consiguieron las primeras contrataciones de los servicios del área de sostenibilidad en materia de análisis de ciclo de vida de soluciones constructivas. El pensamiento de ciclo de vida es una herramienta fundamental para la circularización de los procesos constructivos desde etapas tempranas de diseño.

En 2021 Ingreen participó en los siguientes proyectos constructivos realizando el Análisis de Ciclo de vida:



BARGEN BRIDGE, SWITZERLAND (Colaboración con Equibridges y Knight Architects)

- Análisis de Ciclo de Vida del Proyecto de ejecución de un Puente en Barga, Suiza: estudio de alternativas según impacto ambiental y propuesta de mejoras en materia ambiental.

AAUBURG BRIDGE, SWITZERLAND (Colaboración con Equibridges)

- Análisis de impacto ambiental términos de Huella de Carbono para la rehabilitación de un puente en Aalborg. Cálculo de emisiones, digitalización de los resultados en los modelos BIM y mejoras en materia de sostenibilidad.

NAUBRUCKE BRIDGE, SWITZERLAND (Colaboración con Equibridges)

- Análisis de impacto ambiental términos de Huella de Carbono de diferentes propuestas constructivas para el Proyecto de construcción de un puente en Naubrucke. Cálculo de emisiones, análisis de emisiones por proyecto y elección de la alternativa con menor impacto ambiental

DECLARACIÓN AMBIENTAL DE PRODUCTO DEL ECOPUENTE

- Análisis de ciclo de vida de un ecopuente en Bilbao, País Vasco. Obtención de la Declaración Ambiental de Producto en EPD System.

**ENVIRONMENTAL
PRODUCT
DECLARATION**

In accordance with ISO 14025 and
PCR 2018:01 v1.12, for:
ECOPUENTE

EPD®
THE INTERNATIONAL EPD® SYSTEM

**Viuda
de Sainz**



EPD Program	The International EPD® System
Programme operator	EPD International AB
CPC Code	53221, Bridges and elevated highways
Based on	PCR 2018:01 v1.12, Bridges, elevated highways and tunnels, EPD System
Declaration number	S-P-04364
Publication date	2021-10-27
Valid until	2026-10-27
Market coverage	Worldwide
Representativeness	Spain

Product description

The innovative nature of the project is also related to the methodology used in the design, manufacture and construction process. Three-dimensional digital models have been made of each of the structural parts of the ecopuente, using BIM (Building Information Modelling) methodology as a working tool. These models contain both technical and environmental information of the project. All results of the present EPD have been integrated into the digital mockups. The work process is briefly explained in the supplement information section.



[Link to BIM model](#)



The Ecopuente consists of the following main parts (3D model can be viewed by clicking on the link or scanning the QR code):

- A main structure, composed of two lateral metal trusses and a series of intermediate uprights that join them together.
- A secondary structure that forms the bridge deck, composed of self-supporting reinforced concrete slabs that are coupled between the metal uprights.
- Ramps and abutments.

The **main structure**, in a "U" shape, is composed of two planes of lateral trusses that are configured as Warren beams, using reinforced HEB-400 steel sections. Each of these trusses is separated into two parts, so that each of the pieces has dimensions of less than 17 m x 5 m, allowing it to be transported by road without the need for police escort. This is one of the keys to its ease of assembly, guaranteeing the principle of simplicity, which enables its successive use in multiple locations.

After being moved to the installation site, the two parts are joined together by means of a characteristic triple joint that allows rapid assembly. A tongue-and-groove joint is designed in the upper and lower upright to allow automatic positioning between the two parts, using a low-tonnage crane. Once the two parts are assembled, the joint is materialized with high elastic limit screws. On the diagonal, a butt joint is designed between the profiles of each part, also with high elastic limit bolts.

At the lower nodes of each truss, a rigid node is created, where a bolted joint allows the quick assembly of each of the 9 transverse uprights of the main supporting structure. The fasteners are installed by means of an industrial pneumatic screwdriver driven by compressed air from a compressor driven by electrical energy supplied by a diesel generator. It has not been possible to discern the fuel consumption of this device during

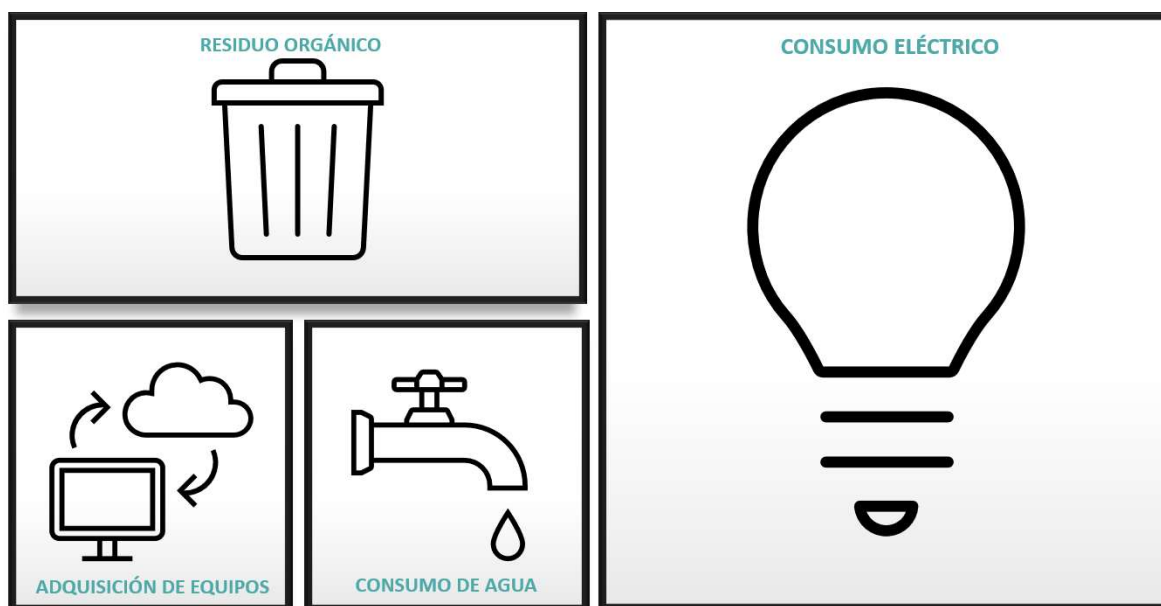


9. INGREEN Y EL USO DE RECURSOS

Ingreen innovación es una empresa con escaso consumo de recursos a lo largo de su cadena de valor. Los principales recursos consumidos por la compañía son energéticos (electricidad), adquisición de equipos, consumo hídrico y residuos orgánicos.

El cálculo de la Huella Hídrica de la organización, previsto para el año 2021, se desarrollará a lo largo del presente semestre.

A lo largo del año 2022 se tiene previsto redactar el **Manual de Buenas Prácticas de la compañía**, donde se incluirán acciones que fomenten el uso racional de recursos.





10. INGREEN FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO

El cambio climático es uno de los grandes desafíos a los que nos enfrentamos en el S.XXI Ingreen se compromete, través de un estrategia completa, a poner los medios y realizar las acciones necesarias para luchar contra los efectos de éste. Los pilares de la estrategia del cambio climático de Ingreen son:

PILARES DE LA LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO

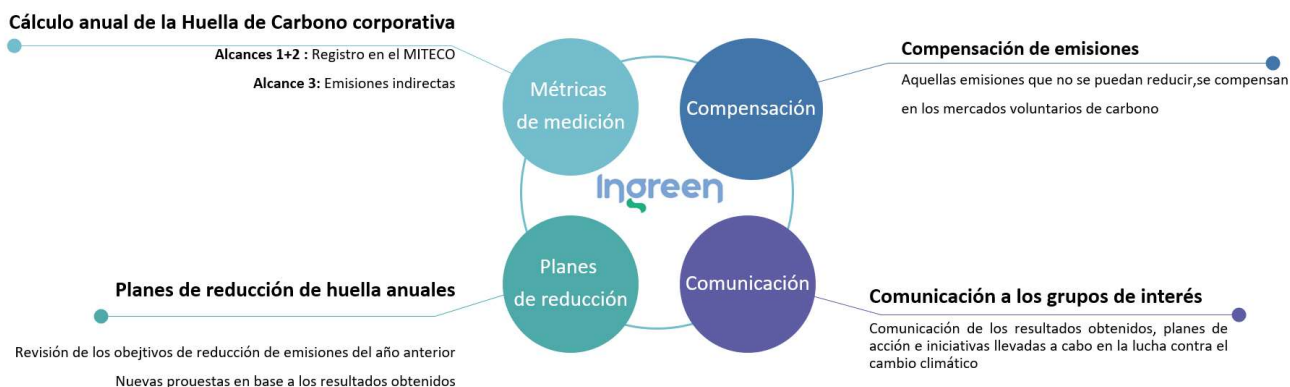


Imagen 13: Pilares de la lucha contra el cambio climático de Ingreen

10.1. HUELLA DE CARBONO CORPORATIVA

Ingreen ha realizado el cálculo de la huella de carbono corporativa para los años 2018, 2019 y 2020, incluyendo los alcances 1+2+3.

En el Ministerio para la Transición Ecológica del Gobierno de España se han registrado los alcances 1+2 de los años 2018 y 2019, obteniendo el correspondiente sello de inscripción. Se está en proceso de inscripción de la Huella Corporativa del año 2020. La correspondiente al año 2021 se realizará cuando las calculadoras del Ministerio actualicen los factores de emisión para dicho año, actualización que desarrollan anualmente durante el mes de abril o mayo del año consecutivo. Dentro de cada uno de los alcances se han calculado las emisiones derivadas de:

ALCANCE 1			
No se procede al cálculo de las emisiones directas de Alcance 1 al darse la siguiente casuística:			
1.- La empresa no tiene vehículos en propiedad ni vehículos en régimen de alquiler			
2.- No hay sistema de climatización (aire acondicionado) en las instalaciones.			
ALCANCE 2			
Emisiones asociadas al consumo de energía eléctrica			
ALCANCE 3			
Emisiones asociadas al transporte			
1.-Transporte de los/as trabajadores/as por motivos laborales (viajes de trabajo)			
2.-Transporte de los/as trabajadores/a desde su lugar de residencia al centro de trabajo			
Emisiones asociadas al consumo de agua			
Emisiones asociadas a la adquisición de equipos de trabajo y material de oficina			



10.1.1. RESULTADOS OBTENIDOS

Se presentan a continuación los resultados obtenidos para cada uno de los años de cálculo. Para poder interpretar correctamente la evolución de la huella corporativa señalar los siguientes aspectos:

- **AÑO 2018**

- Fue el año en que Ingreen arrancó su actividad empresarial. La empresa estaba constituida por tres personas
- Las emisiones de alcance 2 son nulas, porque el suministro energético de la oficina provenía en su totalidad de energías renovables.
- Las emisiones de alcance 3 son las más relevantes, debido a los viajes por motivo de trabajo y a la adquisición de equipos.

- **AÑO 2019**

- Ingreen experimentó un crecimiento exponencial de su volumen de negocio.
- A finales de año, Ingreen contaba con 8 personas trabajadoras en plantilla.
- El suministro eléctrico fue de origen renovable hasta el cambio de oficina que se produjo en septiembre de 2019, donde Ingreen trasladó su sede a la calle Vivero. En esta nueva ubicación, el suministro eléctrico de las diferentes oficinas del edificio estaba gestionado por un solo administrador. La energía eléctrica procedía de fuentes de energía convencional. En el año 2019, la emisiones de alcance 2 son debidas a este motivo.
- Los viajes por motivos laborales incrementaron también de manera exponencial, debido a números programas formativos presenciales en los que Ingreen formaba parte del profesorado. El incremento del volumen de negocio también hizo que aumentaran los desplazamientos por visitas a clientes, reuniones etc.
- La adquisición de equipos de trabajo también supuso un aumento considerable de las emisiones de alcance 3.

- **AÑO 2020**

- El consumo eléctrico de la oficina se redujo como consecuencia de la pandemia. Se trabajaron de manera presencial los meses de enero y febrero del 2020 reanudándose la actividad presencial en octubre y de manera parcial, instaurándose 2 días de teletrabajo y tres en la oficina.
- El volumen de desplazamientos se desplomó consecuencia de la COVID-19. Los viajes por motivos de trabajo se registraron durante los primeros meses del año 2020 y reanudándose en octubre del 2020.
- Durante el año 2020 se incorporaron dos personas a la organización.



EVOLUCIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO CORPORATIVA

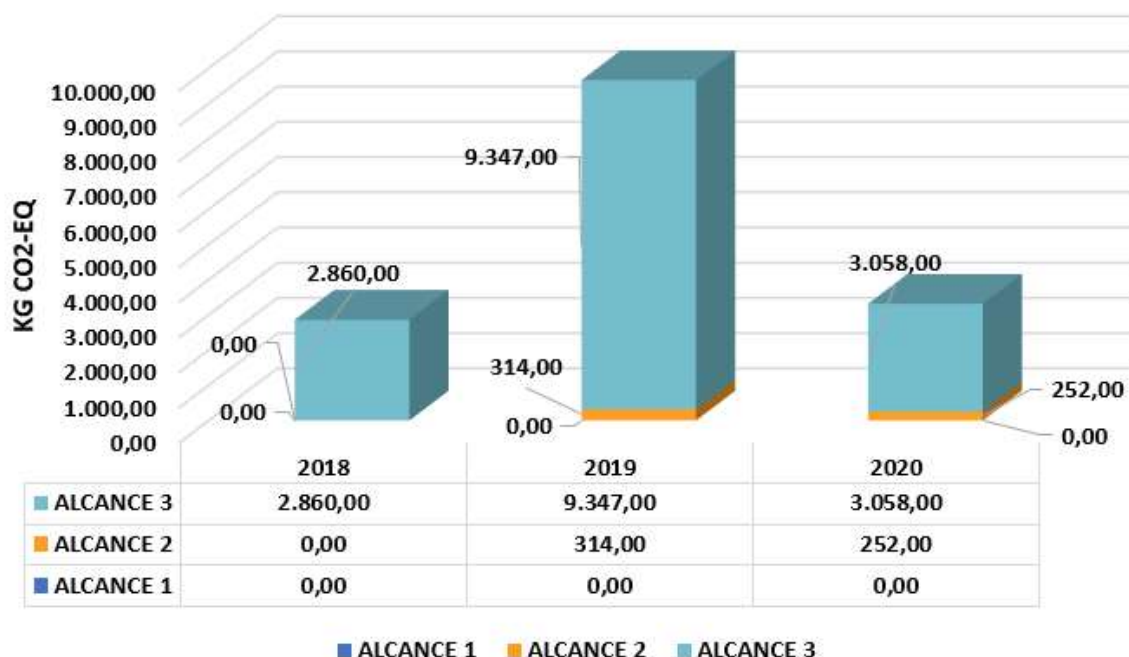


Imagen 14: Evolución de la Huella

10.1.2. INSCRIPCIÓN Y REGISTRO DE LA HUELLA DE CARBONO CORPORATIVA

Como parte del compromiso de la compañía en su lucha contra el cambio climático y en un ejercicio de transparencia por mostrar a todos sus grupos de interés los resultados de su análisis, la organización ha registrado los cálculos de la huella de carbono corporativa de alcance 1+2 en el “Inscripción en el **“Registro de huella, compensación y proyectos de absorción de CO₂” del MITECO**”. Se han registrado los alcances que el MITECO considera de obligado cumplimiento inscribir. El proceso de inscripción y adhesión de los cálculos correspondientes a los años 2018 y 2019 se realizó con éxito, obteniendo los correspondientes sellos de verificación.



10.2. PLANES DE REDUCCIÓN DE HUELLA DE CARBONO

Se han realizado planes de reducción de la huella de carbono corporativa para cada uno de los años de cálculo y su revisión para el años siguiente.



En el año 2018 se plantearon un paquete de medidas para la reducción del consumo eléctrico y la eficiencia energética. Al ser el 2019 el año el que se produjo el crecimiento exponencial de la organización, dichas hitos de reducción no se lograron conseguir.

En el año 2019 y viendo que la mayor parte de las emisiones generadas por la compañía provenían de los viajes por motivos laborales, se planteó una reducción de las emisiones de alcance 3 del 19,22%, aplicando un paquete de medidas concretas como el fomento del uso de tren en determinados desplazamientos o el fomento de las reuniones telemáticas entre otras. Los planes de reducción han sido registrados en el MITECO.



1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO.....	3
3. PLAN DE REDUCCIÓN	4
3.1. Introducción.....	4
3.2. Acciones del plan de reducción	5
3.2.1. Estrategias globales de la compañía para la reducción de emisiones.....	5
3.2.2. Estrategias enfocadas en la disminución de las emisiones procedentes del alcance 3	6

PLAN DE REDUCCIÓN DE LA HUELLA DE CARBONO

	TOTAL EMISIONES 2019	TOTAL EMISIONES 2020 Aplicando las medidas del Plan de reducción	
DESCRIPCIÓN	kg CO2	kg CO2	kg CO2 evitados
Viajes por motivos de trabajo	2.367,29	2.279,75	87,53
Desplazamiento trabajadores	3.268,24	2.852,79	415,45
Consumo de agua	8,6025	8,6025	0
Equipos de trabajo	3.702,90	2.355,40	1.347,50
	9.347,03	7.496,54	1.850,48

Imagen 15: Portada, índice y objetivos del Plan de Reducción para el año 2020

Las previsiones para la reducción de la huella del Alcance 3 para el 2020 se cumplieron ampliamente debido a la crisis pandémica, fundamentalmente.

10.3. COMPENSACIÓN DE EMISIONES

El estudio de la huella corporativa de los años 2018 y 2019 dio un balance total de emisiones (alcance 1+2+3) de **12.520,76 KGCO₂-eq emitidos**. Además de los esfuerzos realizados para implementar las medidas descritas en los planes de reducción, Ingreen quiso compensar voluntariamente las emisiones contabilizadas.

A través de la plataforma cero CO₂ promovida por la fundación ECODES, se compensó las 12, 52 toneladas de huella corporativa total para ambos años. El proyecto de absorción elegido fue **CommuniTree: Reforestación comunitaria de tierras en desuso en Nicaragua (4ª fase)**. De esta manera, Ingreen contribuía al desarrollo local del proyecto y de los colectivos involucrados en el mismo y a la recuperación de la biodiversidad de una zona devastada en Nicaragua. [CommuniTree – Nicaragua | Plan Vivo Foundation](#)



Imagen 16: Certificado de compensación de Huella de Carbono de Ingreen

10.4. COMUNICACIÓN A LOS GRUPOS DE INTERÉS

Ingreen ha comunicado a los diferentes grupos de interés su compromiso contra el cambio climático. Esta comunicación se ha realizado a través de los canales habituales: correo electrónico y redes sociales.

10.5. COMPROMISOS ADQUIRIDOS EN 2021

Además de las métricas de medición de emisiones descritas, Ingreen asumió los siguientes compromisos para luchar contra los efectos del cambio climático y el uso eficiente de recursos. Estos compromisos se mantienen vigentes para el año 2022.

Ingreen CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO

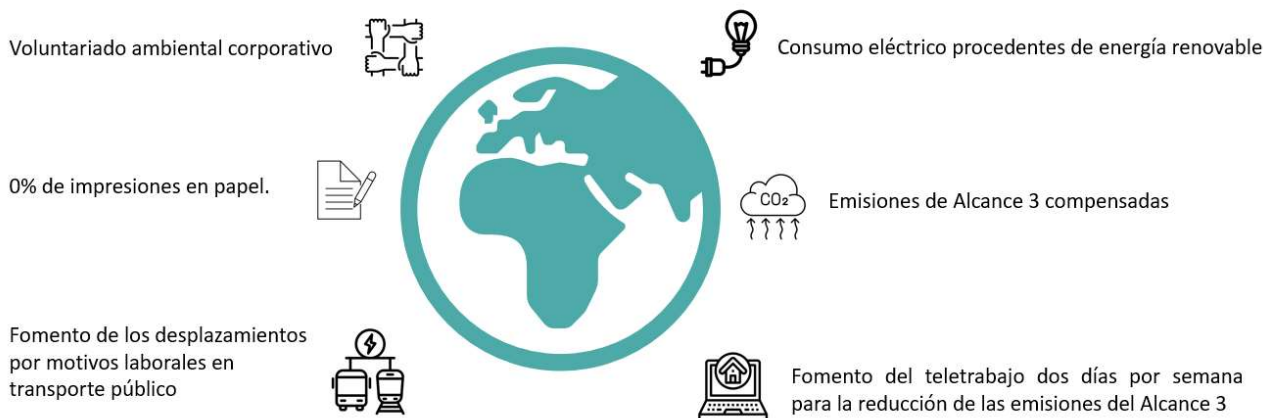


Imagen 17: Compromisos de Ingreen contra el cambio climático



11. INGREEN Y EL FACTOR HUMANO

Ingreen aboga por tener un equipo humano motivado, formado y comprometido con la estrategia y la visión de la organización con el fin de situar a la persona en el centro de la empresa con el fin de reconocer el valor individual de cada trabajador y su posición y función principal en el equipo. Una declaración de intenciones como primer paso de la horizontalidad y sus valores y virtudes que fortalecen vínculos humanos y, por ende, al equipo.

Con esta premisa, Ingreen ha desarrollado e implantado en este año 2021 el **Código Ético** con el fin de garantizar el cumplimiento de recopilar los valores, principio y pautas éticas y de conducta que conforman su cultura organizacional.

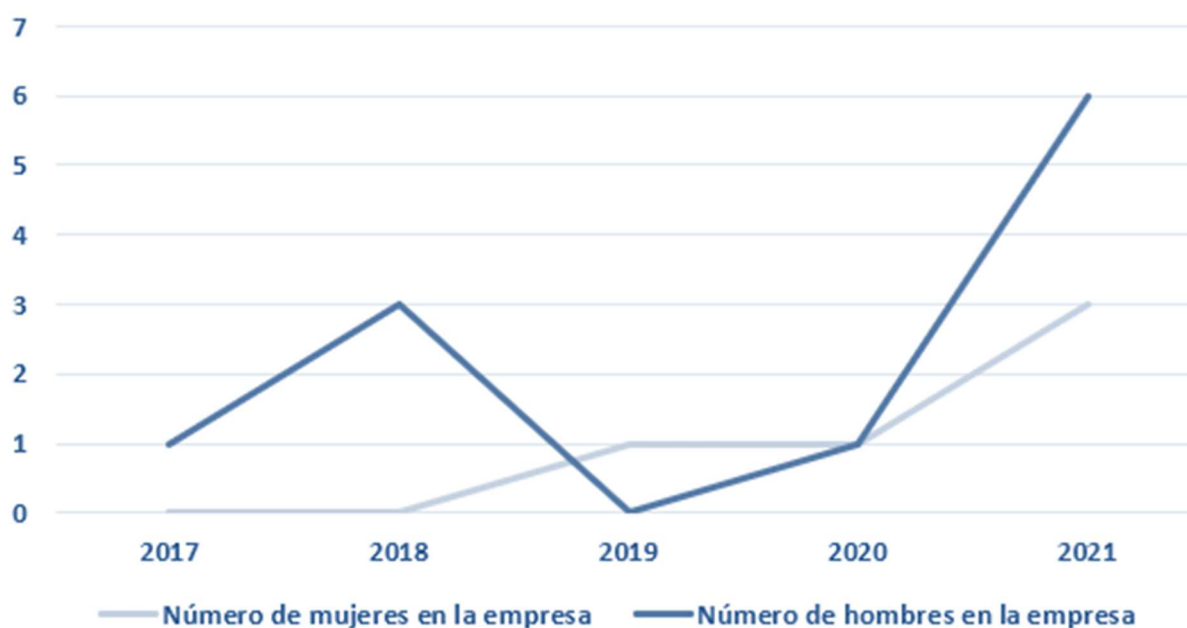
11.1. EL EQUIPO HUMANO

11.1.1. LA PLANTILLA DE INGREEN EN CIFRAS

EVOLUCIÓN NÚMERO TOTAL DE PERSONAS EMPLEADAS DE INGREEN

	2018	2019	2020	2021
Plantilla media anual	3,71	7,67	9,75	14,12

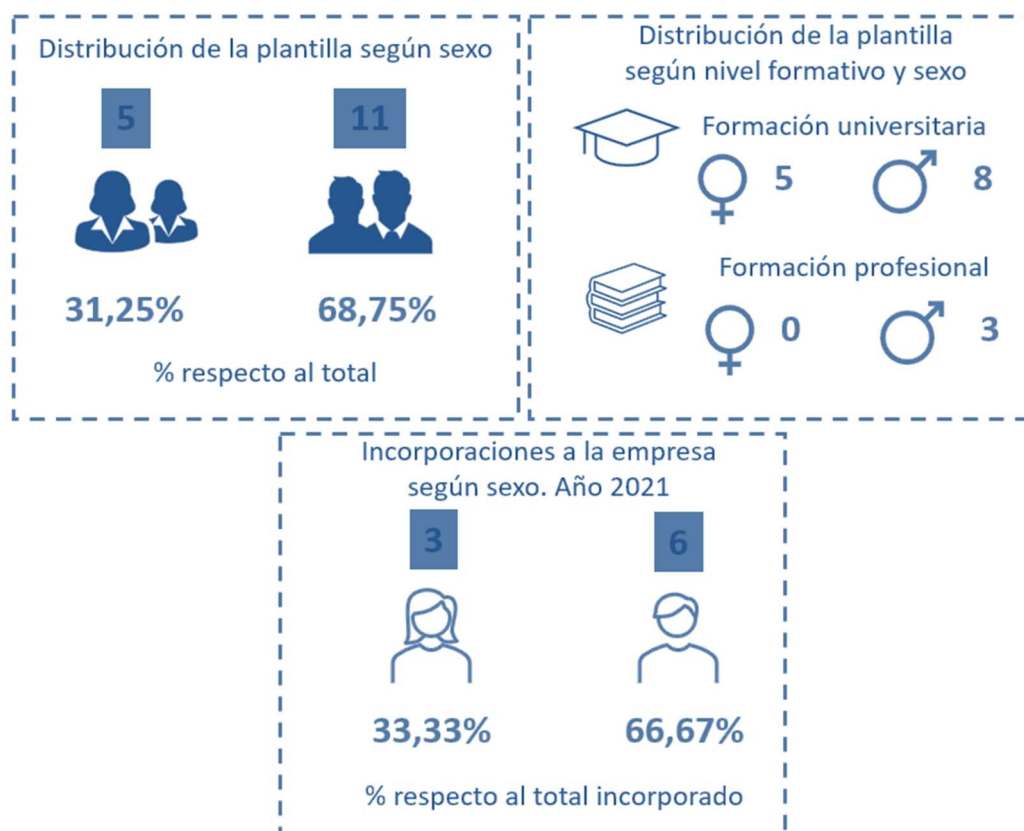
EVOLUCIÓN INCORPORACIÓN HOMBRES/MUJERES



DISTRIBUCIONES DE LA PLANTILLA POR SEXO



MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2021



Los resultados muestran una clara diferencia entre el porcentaje de hombres y mujeres en la empresa. Si bien es cierto que la brecha de género es evidente, estos datos han de contrastarse con la situación de la mujer en el sector de la ingeniería civil y la construcción.

Según la UNESCO, **solo el 30% de las mujeres** hoy escogen carreras técnicas para **estudiar en la universidad**, evidenciando que este género aún se encuentra muy rezagado en cuestión de representantes en programas STEAM.

En los últimos estudios realizados por el **Instituto de la Mujer** (Ministerio de Igualdad) recogen que en las ingenierías, ciencias experimentales y arquitectura, la representación femenina es inferior al 30 %, y más del 50 % de matriculadas no termina la carrera. De las que finalizan los estudios de ingeniería (28%), sólo el 16 % de estas trabaja como tal.

Revisando los porcentajes de paridad de género en la carrera de Ingeniería Civil, se observa la misma tendencia que lo recogido en el párrafo anterior. En cada promoción, sólo el 25% de los graduados son mujeres.

Si analizamos los datos obtenidos en Ingreen en cuanto a paridad de género, se observa que la incorporación de mujeres en la empresa (33,33% en 2021) se sitúa por encima de la media de los porcentajes de mujeres licenciadas (25%) y mujeres en activo (16%) en el sector. Desde Ingreen, se seguirá trabajando por incrementar la presencia de éstas en la organización.



MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2021

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN JORNADA



Completa	Parcial	Reducida
♀ 4 ♂ 10	♀ 1 ♂ 0	♀ 0 ♂ 1

	Jornada completa 80%	Jornada Parcial 20%	Jornada Reducida 0%
♀	Jornada completa 90,91%	Jornada Parcial 0%	Jornada Reducida 9,09%
♂	Jornada completa 90,91%	Jornada Parcial 0%	Jornada Reducida 9,09%

% respecto al total de cada sexo

PERMISOS RETRIBUIDOS Y NO RETRIBUIDOS

PERMISOS RETRIBUIDOS Y SUSPENSIONES TEMPORALES			
	MATRIMONIO		RIESGO EN EL EMBARAZO
	0		1
	MATERNIDAD		LACTANCIA
	PATERNIDAD		1
	2		0

PERMISOS NO RETRIBUIDOS	
	REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS/AS
	0
	1

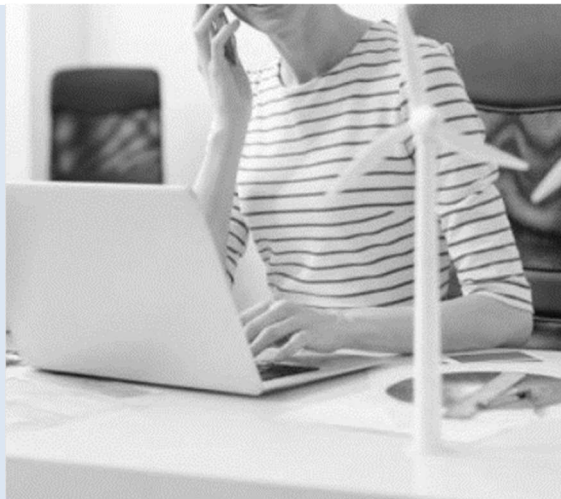


11.1.2. COMPROMISO CON EL EQUIPO HUMANO

Ingreen busca el fomento, la promoción y el aseguramiento del compromiso para con sus equipos a través de diversas herramientas y acciones:

Formación continua:

Durante el año 2021 se continuó llevando a cabo la formación de las personas trabajadoras, a través de la acción 2HOURS2LEARN, a través de la cual, cada trabajador/a dispone de dos horas semanales (lunes de 9h a 11h) para la adquisición de conocimientos relacionados con su puesto de trabajo y que puedan ser útiles para el desarrollo y optimización de estos. Para ello, Ingreen dispone de un “banco” de información en su repositorio de información con numerosos cursos formativos que los componentes del equipo Ingreen pueden aprovechar.



Apostando por el talento:

La gestión y evaluación del desempeño del personal empleado, es clave para el aprovechamiento de su potencial y la optimización de su productividad. Por ello se desarrollan planes de carrera; fundamentales para generar compromiso en el equipo, permitir evolucionar profesionalmente, adquirir nuevos conocimientos aplicarlos en el desempeño de las funciones. Y tan importante es acompañarlo del reconocimiento, que actúa como elemento vital para productividad, la motivación, retención del talento al apreciar el esfuerzo de las personas a través de ascensos, aumentos de salario u horas libres, por ejemplo.



Participación y comunicación:

Los mecanismos de participación de las personas que conforman Ingreen en la mejora de los procesos productivos o de gestión de Ingreen son: las reuniones internas y el correo electrónico. A través de ambas formas, se asegura que las personas trabajadoras puedan enviar directamente a la dirección o a los responsables de área cualquier propuesta o sugerencia que consideren conveniente para su revisión para aceptación o rechazo fundamentado.

Por su parte, Ingreen ha desarrollado un boletín informativo para la difusión de información relevante tanto técnica como social.





11.2. RECURSOS HUMANOS

Ingreen mira hacia el futuro para afianzar las buenas prácticas en la gestión de recursos humanos. A través de diferentes herramientas de gestión, Ingreen busca un equipo cualificado y motivado para el desarrollo de los trabajos.

Los retos que se vislumbran con horizonte 2022 incluyen el desarrollo de las siguientes políticas o planes que pretenden facilitar y orientar el desarrollo de los trabajos:



Plan de Acogida: Desarrollo de protocolos de acogida con el fin de lograr una rápida integración de las nuevas personas en la empresa.



Política de contratación: en la búsqueda por la paridad de género en las distintas áreas y posiciones de Ingreen, durante los últimos años se ha impulsado la contratación de mujeres con el fin de alcanzar la paridad. Continuando con este objetivo, reflejarlo en una política de contratación, es uno de los objetivos primordiales de Ingreen. Asociado a esta política, se están desarrollando plantillas de perfiles para facilitar la descripción de los distintos puestos de trabajo, indicando los aspectos más relevantes de los roles existentes como guía de reclutamiento y selección



Política de retribución: Desarrollo de esta política con el fin de asegurar el principio de igualdad retributiva y eliminando la brecha salarial a través de principios y directrices que regulen la remuneración de las personas que conforman Ingreen, con el fin de alcanzar un reparto equitativo considerando, asimismo, los objetivos y el rendimiento singular.

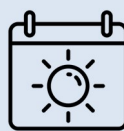
Además, en paralelo a estas políticas, y considerando a la persona como centro, desde Ingreen se promueven todas aquellas situaciones que favorezcan la **motivación y el compromiso** de los/las empleados/as, como son:



CONCILIACIÓN
PERSONAL



TELETRABAJO



JORNADA REDUCIDA
EN VERANO



HORARIO
FLEXIBLE



11.3. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

En este año 2021, Ingreen ha declarado y afianzado su compromiso con la diversidad e igualdad de género a través del establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Muestra de este compromiso, y como compendio de estas políticas, es la incorporación del Plan de Igualdad de Ingreen, desarrollado e implementado en junio de 2021, el cual define objetivos y medidas para la consecución de la igualdad real en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de Ingreen, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud



laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El plan de igualdad de Ingreen supone el compromiso de la compañía en la consecución de las metas previstas en el ODS5- Igualdad de Género.

Y como muestra del compromiso de Ingreen, se ha desarrollado un plan de acción con medidas concretas para llevar a cabo en el corto y medio plazo dentro de la organización, estructuradas en tres líneas básicas: **generación y documentación, formación y KPIs de seguimiento.**

La puesta en marcha del plan de acción tiene como objetivo la consecución de la siguientes metas marcadas por la organización:



MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2021

OBJETIVOS



SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Lenguaje inclusivo (puestos y ofertas).
- Igualdad oportunidades.
- Equilibrio (representación empresa y puestos).



FORMACIÓN

- Igualdad de oportunidades.
- Especialidades formativas igualitarias.
- Formación en lenguaje inclusivo y no sexista.



CLASIFICACIÓN/PROMOCIÓN

- Fomentar presencia de criterios de igualdad en promociones.



RETRIBUCIÓN

- Igualdad retributiva.
- Fomentar género menos representado en posiciones.



CONCILIACIÓN

- Sensibilizar y mejorar correspondencia.
- Facilitar conciliación.



PREVENCIÓN ACOSO

- Protocolo acoso sexual.
- Prevenir y/o erradicar.



VIOLENCIA DE GÉNERO

- Asegurar la protección de derechos laborales de las mujeres víctimas.



SALUD LABORAL

- Plan PRL considere el impacto diferencial en hombres y mujeres.
- Respuesta a necesidades físicas, psíquicas, biológicas y sociales



SENSIBILIZACIÓN/COMUNICACIÓN

- Promover imagen igualitaria
- Establecer canales información sobre igualdad
- Contenidos accesibles

Cada uno de los objetivos marcados está desarrollado en el Plan de Igualdad, indicando una breve descripción de las metas, las medidas a implementar, responsable, indicadores de avance y ODS impactados. Con las acciones planteadas, a desarrollar durante los años 2022 y 2023 se consigue un impacto positivo sobre los **ODS-3, ODS-4, ODS5, ODS-9, ODS10**.

Las acciones propuestas para cada uno de los objetivos se han calendarizado de la siguiente manera:

ÁREA DE ACTUACIÓN	Hito			
	Desarrollo continuo			
	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2022	AÑO 2023
1er semestre	2do semestre	1er semestre	2do semestre	
Selección y contratación				
Garantizar el acceso a procesos de selección a mujeres y hombres por igual	←→			
Revisión de la documentación relativa a contratación	→			
Elaboración de criterios claros, objetivos y paritarios para la contratación de personal	←→			
Acciones formativas en materia de igualdad en la contratación	←→			
Formación				
Desarrollo de programas formativos en materia de igualdad	←→			
Formación en el uso de lenguaje inclusivo	→			
Uso de lenguaje inclusivo en la redacción de la documentación		←→		
Clasificación y promoción				
Redacción de una política de contratación paritaria	→			
Descripción de puestos de la empresa con independencia del sexo	→			
Retribución				
Garantizar igualdad retributiva entre hombres y mujeres por el desempeño de trabajos de igual v.	←→			
Análisis de posibles desviaciones en materia retributiva	←→			
Conciliación				
Continuar garantizando los derechos de conciliación	←→			
Informar a la plantilla sobre los diferentes permisos retribuidos y no retribuidos	→			
Prevención acoso sexual y por razón de género				
Redacción del protocolo de acoso sexual	→			
Formación específica en materia de acoso sexual y por razón de género		←→		
Violencia de género				
Redacción del protocolo de violencia de género		→		
Redacción y aprobación del paquete de medidas para prevenir la violencia de género			→	
Riesgos Laborales y Salud laboral				
Redacción del protocolo a seguir en caso de riesgo en el embarazo		→		
Formación relativa a la gestión y entendimiento de la ansiedad	←→			
Formación relativa a inteligencia emocional	←→			
Sensibilización y comunicación				
Campañas de comunicación interna y externa	←→			
Acciones en días relevantes en materia de género	←→			



TANGIBLES	
Documento interno: Igualdad en la política de contratación	DOCUMENTACIÓN
Revisión de la documentación relativa a contratación	KPI/REVISIÓN
Documento interno: Igualdad en los procesos de gestión de personas (idem)	DOCUMENTACIÓN
Formación: Igualdad en los procesos de gestión de personas	FORMACIÓN
Formación: toda la que se va a desarrollar	FORMACIÓN
Formación lenguaje inclusivo	FORMACIÓN
Supervisión del 50% de las entregas oficiales a cliente para asegurar lenguaje inclusivo	KPI/REVISIÓN
Protocolo de política de contratación paritaria	DOCUMENTACIÓN
Documento interno: Igualdad en los procesos de gestión de personas (idem)	DOCUMENTACIÓN
Documento interno: Igualdad en los procesos de gestión de personas (idem)	DOCUMENTACIÓN
Análisis anual de desviaciones retributivas * coincidente con la revisión del plan de igualdad	KPI/REVISIÓN
Anexo al plan de igualdad conciliación al plan de igualdad	DOCUMENTACIÓN
Formación: tipos de permisos retribuidos y no retribuidos. Conciliación	FORMACIÓN
Anexo al plan de igualdad de acoso sexual	DOCUMENTACIÓN
Formación: acoso sexual y por razón de género	FORMACIÓN
Protocolo violencia de género	DOCUMENTACIÓN
Documento: medidas prevención violencia género	DOCUMENTACIÓN
Protocolo riesgo en el embarazo	DOCUMENTACIÓN
Formación: Gestión y entendimiento de la ansiedad	FORMACIÓN
Formación: Inteligencia emocional	FORMACIÓN
Formación continua anterior (mínimo)	FORMACIÓN
Formación días relevantes	FORMACIÓN

Imagen 18: Acciones previstas para el año 2022 en materia de equidad de género

Asimismo, se ha desarrollado, y está pendiente de implantación formal, el **Protocolo de Prevención del acoso sexual por razón de sexo** como parte fundamental de este compromiso de Ingreen con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Cabe resaltar, dentro del plan de acción próximo, el desarrollo del **Compromiso Ingreen contra la violencia de género** como otro pilar esencial para completar el círculo del compromiso Ingreen y que, junto con el Plan de Igualdad y el Protocolo de prevención de acoso, sienta las bases del compromiso por la igualdad y diversidad.

Además, como dentro de las acciones desarrolladas por Ingreen, en su compromiso contra la violencia de género, se desarrolló la **Campaña: Orange the world** para la concienciación y la sensibilización de la violencia contra las mujeres. Para ello se han llevado a cabo la difusión de este día tanto de manera interna (a través del Boletín de Ingreen) como externa, a través de las redes sociales de Ingreen y de la inclusión en la firma durante los 16 días de campaña.



Imagen 19: Campaña Orange the world de Ingreen

11.3.1.ADHESIÓN AL TARGET GENDER EQUALITY

Como muestra del compromiso que Ingreen quería adquirir en materia de equidad y paridad de género empresarial durante el año 2021, el junio del citado año nos adherimos al grupo de trabajo “**Target Gender Equality**” de Pacto Mundial. El objetivo de esta adhesión era, además de contribuir a la lucha por la equidad de género en el ámbito empresarial, dotarnos de herramientas de análisis, guías y ejemplos para poder desarrollar de manera correcta el Plan de Igualdad de la compañía. Una de las principales herramientas que se usaron y que sirvió para determinar el punto de partida y avance de los compromisos en materia de igualdad de Ingreen, fue la herramienta web de Target Gender Equality para la medición del estado de la empresa en la materia.

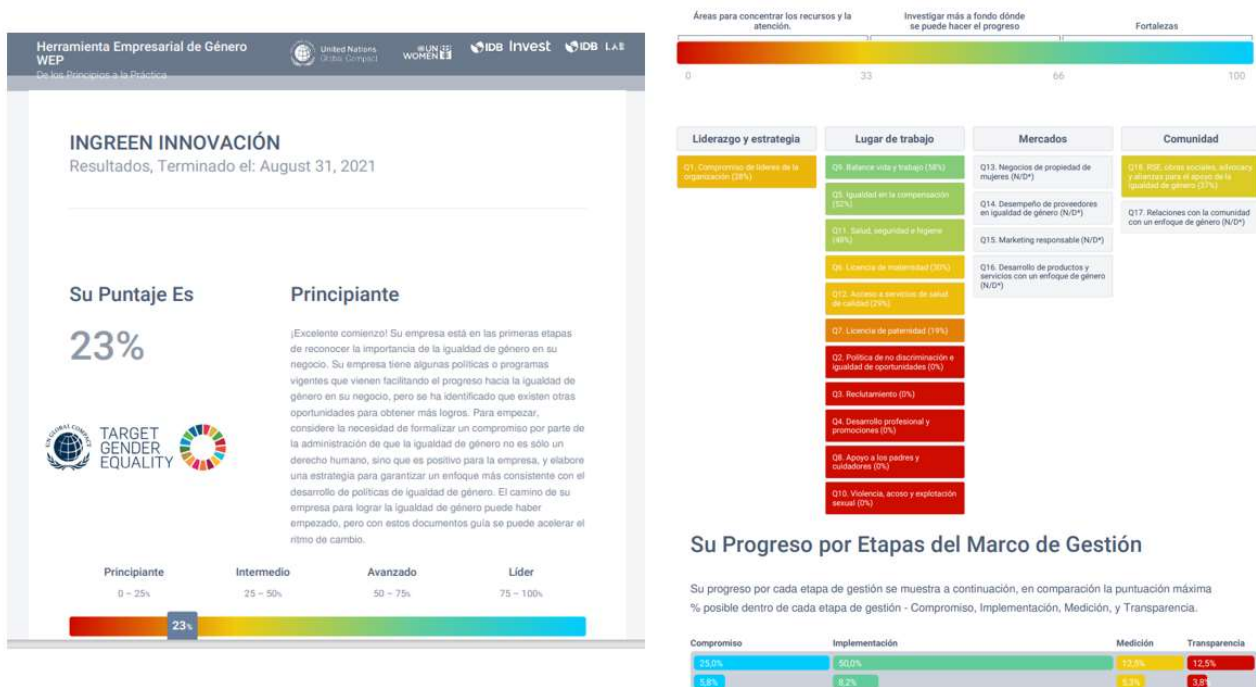


Imagen 20: Resultados de la Herramienta Empresarial de Género para Ingreen



12. SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR LABORAL

Durante el año 2021, Ingreen ha continuado trabajando en la mejora de la gestión general de la seguridad y salud, si bien el normal desarrollo de la actividad de Ingreen se ha visto afectado por la pandemia del Covid-19. En este sentido, en el año 2021, se ha procedido a la implantación de protocolos de trabajo para asegurar la prestación de servicios desde el aseguramiento de la salud de la totalidad de empleados/as.

En el ámbito de la seguridad del personal, se ha procedido a la adquisición de diferentes equipos de protección colectiva y protección individual para poder cumplir con los protocolos COVID establecidos, como dosificadores de gel, mascarillas o test de antígenos.

En relación con la prevención de riesgos laborales, se han desarrollado, a lo largo del año, distintas actividades:

- Seguimiento de la actividad preventiva planificada, adaptada a la pandemia
- Desarrollo del plan de formación de acuerdo con las evaluaciones de riesgos realizados

Asimismo, como retos en materia de seguridad y salud, para este próximo año 2022 se plantean los siguientes:

- Ejecución y actualización del plan de formación incluyendo sesiones sobre las temáticas de seguridad, salud y bienestar.
- Presentación de documentación para la adhesión a la Declaración de Luxemburgo como empresa comprometida con la promoción de la salud en el trabajo.

12.1. SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La **Ley 31/1995, de 8 de noviembre**, de Prevención de Riesgos Laborales, publicada en el B.O.E. reformada por la **Ley 54/2003 de 12 de diciembre**, establece en su artículo 16 que el empresario deberá integrar la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

A partir de estos requerimientos legales, Ingreen, a través de un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales ajeno, ha desarrollado el Manual de Prevención de Riesgos laborales. En él se describen un conjunto de actuaciones y procesos que, una vez implantados, garantizan la seguridad y salud de las personas trabajadoras de la empresa. Este Manual recoge:



La implantación de estos servicios de Seguridad y Salud engloba al número total de personas dadas de alta por Ingreen, aunque trabajen en centros de terceros e independientemente de las actividades que realicen y de su nivel jerárquico. Asimismo, es aplicable para ambos centros de trabajo (Madrid y Bilbao). Las actividades incluidas son aquellas relativas al desempeño usual de sus trabajos, es decir servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico (CNAE 7112).

Desde Ingreen se busca la involucración de los empleados/as en un comportamiento preventivo y en una comunicación más ágil. Los pilares del enfoque Ingreen para continuar con enfoque son los siguientes:

- Las personas que conforman Ingreen inspiran, cuidan y son estrictos en el cumplimiento de las expectativas en Seguridad y Salud.
- Las personas trabajadoras encargadas de participar en las labores de Seguridad y Salud son competentes y formados en competencias de seguridad y salud. La seguridad y salud con un enfoque proactivo en la gestión de riesgos, con empleados concienciados en mejorar su propia seguridad y salud.
- Comunicación activa propiciando un entorno de aprendizaje que permita compartir conocimiento en temática de Seguridad y Salud a través de formación y documentación accesible.

Con estos tres pilares, esta estrategia retornará a Ingreen de las siguientes formas:

- Cultivar cultura de seguridad y aprendizaje.
- Celebración de éxito, reconocimiento de partes interesadas.
- Creación de entorno en el que la totalidad de las personas que conforman Ingreen tiene voz.

Por todo ello, Ingreen, junto con Geseme como empresa externa de Seguridad y Salud, ha desarrollado el Manual de Prevención de Riesgos Laborales, que recoge toda la información, documentación y procedimientos a seguir para el correcto desarrollo y cumplimiento de la política de Seguridad y Salud de la empresa acorde a la legislación vigente.



12.2. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES

En el Manual de PRL de Ingreen, en el Protocolo **PRO-02- Evaluación de riesgos laborales**, se establece la metodología para estimar la magnitud de aquellos riesgos laborales que no hayan podido evitarse.

Para la elaboración de la evaluación general de riesgos se procederá de la siguiente manera:

- Ingreen coordina con la empresa cualificada profesional de Seguridad y Salud ajena la elaboración de riesgos de todos los puestos de trabajo, concretando visitas a los centros. Esta empresa realizará auditorías periódicas con el fin del aseguramiento continuo de los más altos estándares de seguridad y salud en el trabajo.
- En las visitas a los centros se evaluarán los riesgos colaborando con las personas afectadas y sus responsables.
- La empresa de Seguridad y Salud ajena emitirá un informe de evaluación de riesgos, informando a la dirección y delegados de los centros de Ingreen del resultado obtenido. Posteriormente, se planificará la ejecución de las medidas preventivas propuestas según el Protocolo **PRO-03 Planificación de la Actividad Preventiva**

Además, el interlocutor de prevención de Ingreen comunicará y programará con el técnico del Servicio de Prevención Ajeno la revisión de la evaluación de riesgos cuando se den cualquiera de las siguientes circunstancias:

- Cambios en los equipos de trabajo diferentes a los habituales, nuevas tecnologías o se modifique el acondicionamiento de los lugares de trabajo (RSP Art.4-2a.)
- Cambios en las condiciones de trabajo, al modificarse de forma significativa algún aspecto relativo a las instalaciones, organización o método de trabajo.
- Detección de daños en la salud de las personas empleadas.
- Detección de actividades de prevención inadecuadas o insuficientes
- Legalmente exista o esté establecida una periodicidad de evaluación para determinados riesgos (RSP Art.6-1.)

El proceso de evaluación y valoración de riesgos se compone de las siguientes etapas:

1. Identificación de los riesgos laborales. Relaciona cada puesto de trabajo con los riesgos de accidente o enfermedad profesional que puedan materializarse durante la realización de las operaciones encomendadas agrupados en: riesgos de seguridad, riesgos físicos, contaminantes químicos/biológicos, carga de trabajo y organización de trabajo.
2. Valoración del riesgo. Mediante el sistema binario probabilidad-severidad:



MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2021

VALOR PROBABILIDAD (P)

1	BAJA. El daño ocurrirá varias veces
2	MEDIA. El daño ocurrirá en algunas ocasiones
3	ALTA. El daño ocurrirá siempre o casi siempre

VALOR SEVERIDAD (S)

1	LIGERAMENTE DAÑINO. Ejemplos: <ul style="list-style-type: none"> • Daños superficiales: cortes y magulladuras pequeñas, irritación de los ojos por polvo. • Molestias e irritación, por ejemplo: dolor de cabeza, incomfort.
2	DAÑINO. Ejemplos: <ul style="list-style-type: none"> • Laceraciones, quemaduras, conmociones, torceduras importantes, fracturas menores. • Sordera, dermatitis, asma, trastornos musculoesqueléticos, enfermedad que conduce a incapacidad menor.
3	EXTREMADAMENTE DAÑINO. Ejemplos: <ul style="list-style-type: none"> • Amputaciones, fracturas mayores, intoxicaciones, lesiones múltiples, lesiones fatales • Cáncer y otras enfermedades crónicas que acorten severamente la vida.

Se obtiene la siguiente tabla de valoración del riesgo que conforma la base para decidir si se requiere mejorar los controles existentes o implantar nuevos, así como la temporalización de las acciones, lo cual se refleja en el procedimiento PRO—03 Planificación de las Actividad Preventiva.

VALORACIÓN DEL RIESGO

PROBABILIDAD	SEVERIDAD		
	LIGERAMENTE DAÑINO	DAÑINO	EXTREMADAMENTE DAÑINO
BAJA	Trivial	Tolerable	Moderado
MEDIA	Tolerable	Moderado	Importante
ALTA	Moderado	Importante	Intolerable

El resultado de una evaluación de riesgos se emplea para realizar un inventario de acciones preventivas con el fin de diseñar, mantener o mejorar el control sobre los riesgos.

Además, cualquier trabajador, mediante el buzón de Ingreen gestionado por personas ajenas a la Dirección o contactando con los Delegados de Prevención de los centros, puede notificar peligros o situaciones de peligro laboral a través del documento *DP-07-02: Carta aviso de incumplimiento de obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales*, el cual se encuentra anexo al Manual de PRL. Todas las personas que conforman Ingreen tienen derecho a abandonar cualquier situación laboral que crean que podría provocarles daños, dolencias o enfermedades, tanto a ellos como a otros. En tal caso, se deberá remitir a su responsable

Asimismo, en lo relativo a **incidentes laborales**, en el Procedimiento PRO-04 se refleja con detalle la operativa para la investigación de incidencias, que es la siguiente:

- 1- Notificación a la Administración de los partes de accidentes de trabajos, relación de accidentes de trabajo ocurridos sin baja médica, relación de altas o defunciones de accidentados y accidentes graves, muy graves o mortales.



- 2- Análisis de los accidentes de aquellos que se produzcan en la empresa durante el desarrollo de sus actividades, considerando como tales: accidentes con baja, accidentes sin baja, pero con necesidad de prestación de primeros auxilios, incidentes con daños materiales, incidentes sin daños personales ni materiales, pero potencialmente peligrosos).

Para este análisis y evaluación se cumplimentará el documento anexo al Manual **DP-04-01 Informe de Investigación de Accidentes/Incidentes**.

INGREEN INNOVACION SL	MANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PRO-04-INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES / INCIDENTES	Ref: PR-06-A1 Rev: 00 Página 21 de 175
------------------------------	---	--

DP-04-01. INFORME DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES / INCIDENTES

EMPRESA:		CENTRO DE TRABAJO:	
		TITULAR (No rellenar en el caso de ser el mismo que el de empresa):	
Teléfono:		Dirección:	
Responsable interlocutor:		Población:	

Datos del accidentado

Nombre y apellidos:	Sexo:	DNI/NIE:	Fecha de nacimiento:
Edad:	Antigüedad en la empresa:		Antigüedad en el lugar de trabajo:
Teléfono:	Dirección domicilio:		Población:

Identificación del accidente / incidente			
Lugar del accidente (marcar con una X): <input type="checkbox"/> Vía pública <input type="checkbox"/> Otro centro de trabajo <input type="checkbox"/> En itinere <input type="checkbox"/> Desplazamiento en jornada de trabajo <input type="checkbox"/> Otros: _____	Grado de la lesión: <input type="checkbox"/> Sin lesión <input type="checkbox"/> Leve <input type="checkbox"/> Grave <input type="checkbox"/> Muy grave <input type="checkbox"/> Muerte		
Trabajo habitual (marcar con una X): <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No	Pérdida material (marcar con una X): <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No		
Fecha: _____ Día de la semana: _____	Indicar: Hora de trabajo: _____ Hora del día: _____		
Descripción de la lesión: _____			
Parte del cuerpo lesionada: _____			
Personas entrevistadas: (Nombre, apellidos y DNI) _____			

Descripción del accidente

Esta primera página puede ser utilizada por el Método Directo y/o el Interlocutor de Prevención de la Empresa para indicar los datos básicos a incluir la COMUNICACIÓN al Técnico de Prevención de GESEME.

INGREEN INNOVACION SL	MANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PRO-04-INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES / INCIDENTES	Ref: PR-06-A1 Rev: 00 Página 82 de 175
------------------------------	--	--

ACTIVIDAD FÍSICA ESPECÍFICA ¿Qué estaba haciendo la persona accidentada cuando se produjo el accidente?	DESVIACIÓN ¿Qué hecho anormal que se apartase del proceso habitual de trabajo desencadenó el accidente?	FORMA, CONTACTO-MODALIDAD DE LESIÓN ¿Cómo se ha lesionado la persona accidentada?												
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Código*</td> <td>Descripción</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	Código*	Descripción			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Código*</td> <td>Descripción</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	Código*	Descripción			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Código*</td> <td>Descripción</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	Código*	Descripción		
Código*	Descripción													
Código*	Descripción													
Código*	Descripción													
AGENTE MATERIAL asociado a la ACTIVIDAD FÍSICA	AGENTE MATERIAL asociado a la DESVIACIÓN	AGENTE MATERIAL CAUSANTE DE LA LESIÓN												
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Código*</td> <td>Descripción</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	Código*	Descripción			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Código*</td> <td>Descripción</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	Código*	Descripción			<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Código*</td> <td>Descripción</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	Código*	Descripción		
Código*	Descripción													
Código*	Descripción													
Código*	Descripción													

*Código: número según orden: TAB/PS26/PS27. Accesos de

DESCRIPCIÓN DE LAS CAUSAS QUE PRODUJERON EL ACCIDENTE:

Medidas de prevención que se proponen:
 ¿QUÉ ACCIONES CONCRETAS HAN ADOPTADO O ADOPTARÁN, CON RESPECTO A LOS EQUIPOS, AL PROPIO ACCIDENTADO, A SUS COMPAÑEROS, A LOS RESPONSABLES DE LA EMPRESA O A OTRAS PERSONAS, PARA EVITAR LA REPETICIÓN DE UN ACCIDENTE PARECIDO?

Marcar con una X según proceda: <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; border-bottom: 1px solid black;">Superfacciado</td> <td style="width: 50%; border-bottom: 1px solid black;">Realizado</td> </tr> </table> Fecha y firma:	Superfacciado	Realizado	Fecha y firma:	Fecha y firma:
Superfacciado	Realizado			
Técnico de Prevención GESEME.	Interlocutor PRL EMPRESA	Nombre y apellidos:		

12.3. SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO

Para la garantía de la salud en el trabajo, se ofrece a la totalidad de la plantilla con frecuencia anual a un examen de salud de carácter voluntario a través del documento: **Autorización/Renuncia Realización Examen de Salud**. Estos exámenes tienen carácter reservado y confidencial, de tal forma que el personal sanitario (y en su caso, la autoridad sanitaria legitimada para conocer dicha información) no tiene permitido transmitir a la dirección o a terceros, el resultado del control sanitario, salvo que el trabajador lo autorice expresamente (art.22.2, 3 y 4 de la LPRL) quedando, por tanto, constancia únicamente de la aptitud para el desempeño de su trabajo.

Además, en el caso de no realizar el reconocimiento médico específico en el momento de la propuesta por parte de Ingreen, posteriormente el/la empleado/a puede solicitarlo con las mismas condiciones y garantías que el momento del ofrecimiento.



12.4. PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, CONSULTAS Y COMUNICACIÓN SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO



Las personas trabajadoras de Ingreen tienen habilitado de manera continua un buzón de correo electrónico al que remitir sus comentarios y consultas sobre Seguridad y Salud.

Hasta la fecha, en Ingreen no se han producido incidentes o accidentes laborales.

En este momento, Ingreen no ha formalizado ningún acuerdo con sindicatos a nivel local o internacional.

12.5. FORMACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Todo el equipo Ingreen ha recibido de manera individualizada una **“Ficha Informativa sobre riesgos existentes en el puesto de trabajo”** y las medidas preventivas para acometer cada uno de ellos.

Asimismo, la plantilla de Ingreen ha recibido un curso interactivo de formación online en **Prevención de Riesgos Laborales (teletrabajo y oficinas)** que incluye la siguiente formación:

MÓDULO 1

- 0. Objetivos
- 1. Introducción
 - 1.1 Legislación
 - 1.2 Conceptos de Prevención
- 2. Emergencias
 - 2.1 Incendios
 - 2.2 Primeros Auxilios
- 3. Manipulación Manual de cargas
- 4. Orden, limpieza y mantenimiento

MODULO 2

- 0. Riesgos específicos de teletrabajo
- 1. Definición
- 2. Trastornos musculo-esqueléticos
- 3. Fatiga visual
- 4. Fatiga mental
- 5. Requisitos del entorno
 - 5.1 Equipos de trabajo
 - 5.2 Puesto de trabajo
 - 5.3 Entorno
 - 5.4 Recomendaciones

Además, se ha distribuido el **Documento Informativo sobre medidas de actuación frente al Coronavirus SARS-CoV-2.**

12.6. FOMENTO DE LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Ingreen facilita el acceso de sus personas trabajadoras a los servicios médicos y de cuidado de salud como se menciona en el apartado anterior: Servicios de Salud en el Trabajo



Uno de los objetivos de Ingreen para este 2022 es la promoción interna de la salud mental y bienestar, no relacionados con el trabajo, derivado del Plan de Igualdad implantado en la empresa, en el que uno de los objetivos es la promoción de la salud laboral como respuesta a las necesidades físicas, psíquicas, biológicas y sociales.

Esta promoción interna mediante formación interactiva online es complementaria a los servicios, programas y sistemas de seguridad y salud en el trabajo de PRL frente a lesiones, dolencias y enfermedades laborales.

Dentro del Plan de Salud y Bienestar de las personas trabajadoras de Ingreen, la formación prevista para este año 2022, entre otros, incluye:

- Gestión y entendimiento de la ansiedad
- Inteligencia emocional

Esta formación será de carácter obligatorio para todas las personas que componen el equipo Ingreen, independientemente del centro de trabajo o actividad que desempeñen. Se impartirá en horario laboral.

12.7. PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE LOS IMPACTOS EN LA SALUD Y SEGURIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DIRECTAMENTE VINCULADOS CON LAS RELACIONES COMERCIALES

Tan importante es evitar las propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hacerlas frente, como intentar prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionados con servicios prestados por las relaciones comerciales, aunque no se haya contribuido a generarlas. Por ello, desde Ingreen, como se describe en el apartado *Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes*, si se da la circunstancia de modificación de condiciones de trabajo en las relaciones comerciales, se evaluarán estas condiciones para la prevención y mitigación de los impactos en la salud y seguridad de las personas trabajadoras que pudieran existir.

12.8. COBERTURA, LESIONES, DOLENCIAS Y ENFERMEDADES

Todas las personas trabajadoras de Ingreen están incluidas en el sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo,

FALLECIMIENTO POR LESIÓN POR ACCIDENTE LABORAL	LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL CON GRANDES CONSECUENCIAS	LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL REGISTRABLE
0	0	0



MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2021

Los principales tipos de dolencias y enfermedades laborales en Ingreen, son los siguientes:

Ingeniero/a, Modelador/a, Administrativo/a:

RIESGOS																									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
X		X	X		X		X		X	X	X				X	X			X		X			X	
27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
X	X	X	X							X			X		X		X	X	X						X

CODIGOS UTILIZADOS		
01 Caída de personas a diferente nivel (<2m)	18 Inhalación o ingestión de sustancias nocivas	35 Estrés térmico por calor
02 Caída de personas a diferente nivel (>2m)	19 Contacto con sustancias cáusticas y/o corrosivas	36 Estrés térmico por frío
03 Caída de personas al mismo nivel	20 Exposición a radiaciones no ionizantes	37 Iluminación insuficiente o inadecuada
04 Caída de objetos por desplome o derrumbamiento	21 Explosiones	38 Radiaciones ionizantes
05 Caída de objetos en manipulación	22 Incendios	39 Radiaciones no ionizantes
06 Caída de objetos desprendidos	23 Daños causados por seres vivos	40 Postura forzada o estática
07 Pisadas sobre objetos	24 Atropellos o golpes con vehículo	41 Bipedestación prolongada
08 Choques y golpes contra objetos inmóviles	25 Accidentes de tráfico/en misión	42 Manipulación de cargas
09 Choques y golpes contra objetos móviles	26 Accidentes aéreos	43 Trabajo repetitivo
10 Golpes y cortes por objetos o herramientas	27 Otros accidentes	44 Fatiga visual
11 Proyección de fragmentos o partículas	28 Deficiencias en la gestión de la prevención	45 Aspectos psicosociales
12 Atrapamientos por o entre objetos	29 Exposición a contaminantes químicos	46 Usuario de Pantallas de visualización
13 Atrapamiento por vuelco de máquinas o vehículos	30 Exposición a contaminantes biológicos	47 Trabajo a turnos
14 Sobreesfuerzos	31 Exposición a fitosanitarios	48 Trabajo nocturno
15 Exposición a temperaturas ambientales extremas	32 Exposición al ruido	49 Trabajo en solitario
16 Contactos térmicos	33 Exposición a vibraciones	50 Espacios confinados
17 Contactos eléctricos	34 Exposición a ambientes presurizados	51 Lipoatrofia
		52 Otras enfermedades profesionales

Estos riesgos han sido establecidos por profesionales de la empresa ajena de Seguridad y Salud, si bien, hasta el momento, ninguno de ellos ha sido objeto de dolencias o enfermedades laborales de las personas trabajadoras.

FALLECIMIENTOS RESULTANTES DE
DOLENCIA O ENFERMEDAD LABORAL
DE PERSONAS TRABAJADORAS

0

DOLENCIAS Y ENFERMEDADES
LABORABLES REGISTRABLES DE
PERSONAS TRABAJADORAS

0



13. INGREEN Y LA SOCIEDAD

Ingreen apuesta por una política social comprometida con el desarrollo de su entorno más cercano y de la sociedad. Para ello, de manera anual, define diversas iniciativas orientadas a reforzar la confianza en su política.

Dentro de este contexto, en 2021, Ingreen ha llevado a cabo las siguientes iniciativas:

COLABORACIÓN CON ONGS



Cooperación, compromiso social, colaboración e implicación con:

- SEO BIRDLIFE: el medioambiente y su preservación a través de batidas de recogida de basuraleza.
- ONGAWA: comunidades y poblaciones desfavorecidas a través de desarrollo de proyectos de ingeniería.



PACTO MUNDIAL

Ingreen se adhirió voluntariamente en el 2020 como muestra de su compromiso RSC, para orientar sus esfuerzos e involucrarse de manera continua en la protección de los derechos humanos y laborales y de la protección del medio ambiente a través de 10 principios universales de acción y conducta y bajo el mandato de la ONU para la promoción de los ODS.

BBK KUNA



Adhesión a la red BBK Kuna: la casa de los ODS una alianza de 83 organizaciones para trabajar, desarrollar e integrar los ODS en Bizkaia, ofreciendo a la sociedad soluciones que den respuesta a los retos del futuro a través de proyectos innovadores.



ACCESIBILIDAD

Como compromiso con una sociedad justa y participativa, a través de la formación específica impartida por el Colegio de Caminos de Euskadi, Ingreen busca incluir en sus trabajos el compromiso con la sociedad a través de diseños urbanos inclusivos y justos, de accesibilidad universal.

Por otro lado, Ingreen declara que no ha incumplido leyes o normativa, por lo que no ha tenido que hacer frente a ningún tipo de multa o sanción no monetaria.

Ingreen