

Informe consolidado

# Estado de la Información No Financiera 2023



***Ingeteam***

# Introducción

El presente estado de información no financiera forma parte del Informe de gestión consolidado del ejercicio 2023 de Ingeteam S.A. (en adelante, “el Grupo” o “Ingeteam”) y se ha elaborado para dar cumplimiento a los requisitos establecidos en la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

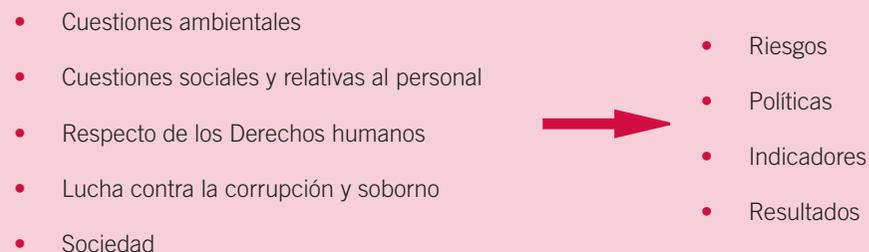
Para la elaboración del estado de información no financiera se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de Global Reporting Initiative (Estándares GRI), por lo que se han seleccionado una serie de estándares en base a los requerimientos de información de la Ley 11/2018, el sector de actividad de Ingeteam y el análisis de materialidad realizado. Estos estándares GRI se responden parcialmente en su mayoría.

El estado de información no financiera incluye la información necesaria para comprender la evolución, los resultados, la situación del Grupo de sociedades y el impacto de nuestra actividad respecto a cuestiones medioambientales y sociales, al respecto del Contenido del Reporting de información no financiera:

## Contenido del Reporting de información no financiera:

El Reporting consta de una descripción del modelo de negocio en el que se incluye:

- la descripción del entorno empresarial.
- la organización y la estructura, así como los mercados en los que opera el Grupo.
- las principales tendencias que pueden afectar a la evolución de la compañía.



# Contenidos Generales

## 1.1 MODELO DE NEGOCIO

La organización objeto de este informe es la empresa Ingeteam.

Somos Ingeteam, un equipo formado por casi 5.000 personas presentes en 24 países, convencidas de que hay una manera diferente de generar, transportar, almacenar y consumir la energía de una forma más eficiente y sostenible, y a ello vamos a dedicar todos nuestros esfuerzos en los próximos años. ¿Y cómo vamos a hacerlo? Electrificando la sociedad de forma innovadora y sostenible a través de nuestra tecnología puntera especializada en la conversión de energía eléctrica y nuestra experiencia de más de 80 años aportando soluciones creativas a problemas concretos.

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

A día de hoy hemos suministrado más de 30 GW de potencia solar fotovoltaica con nuestros inversores solares y más de 80 GW de convertidores y generadores Indar a la industria eólica. Contamos con más de 11 GW de potencia total instalada en el sector hidroeléctrico con nuestros generadores Indar y más de 12.000 bombas y motores sumergibles Indar en todo el mundo. Más de 10.000 subestaciones eléctricas están automatizadas con nuestros equipos. Además, disponemos de 3 GWh acumulados en instalaciones de almacenamiento eléctrico y somos líderes mundiales en prestación de servicios de operación y mantenimiento en plantas de energía renovables con más de 22 GW de potencia mantenida.

Desde el consumo eficiente, cabe destacar los más de 28.000 cargadores para vehículo eléctrico, el suministro de nuestros equipos para 800 trenes eléctricos, o para los más de 700 barcos que están equipados con nuestra tecnología permitiendo una evolución hacia sistemas de propulsión naval híbrida y full electric.

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

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

- Machines
- Converters and Controls
- Services

Desarrolla sus soluciones en los siguientes 7 sectores:

- Hydro
- Water
- Railway & Mobility
- Marine, Metals & Mining

- Wind Energy
- Solar PV, BESS & Green H2
- Transmission & Distribution

En cada uno de ellos de la siguiente manera:

- **Energía eólica:** convertidores doblemente alimentados y full converter con potencias unitarias de hasta 18 MW y generadores Indar asíncronos doblemente alimentados, jaula de ardilla y síncronos de imanes permanentes de hasta 9 MW, armarios eléctricos de control para aerogeneradores, Energy Management Systems (pudiendo incluir almacenamiento de energía), centros de control, automatización de subestación y servicios de operación y mantenimiento (O&M) de parques eólicos.
- **Energía hidroeléctrica:** generadores hidroeléctricos Indar de hasta 120 MVA de potencia unitaria en tensiones de hasta 15 kV. Rehabilitación y repotenciones de grandes máquinas, con capacidad de hasta 200 MVA. Convertidores de frecuencia y generadores para centrales de velocidad variable o bombeo reversible. Automatización integral de centrales hidroeléctricas, reguladores de tensión y velocidad y servicios de O&M en centrales.
- **Energía fotovoltaica:** inversores centrales, incluyendo salida en Media Tensión hasta 7,65 MVA, sistemas de almacenamiento, el sistema de control y monitorización y los servicios de O&M para grandes plantas fotovoltaicas. También inversores de string para sistemas de autoconsumo solar a nivel residencial, comercial e industrial.
- **Almacenamiento de Energía en Baterías (BESS: Battery Energy Storage Systems):** inversores centrales, incluyendo salida en Media Tensión hasta 7,65 MVA, el sistema de control y monitorización y los servicios de O&M para grandes sistemas de baterías.
- **Hidrógeno verde:** rectificadores para plantas de producción de hidrógeno renovable, incluyendo la conexión a la red en Media Tensión y el sistema de control.
- **Naval y puertos:** convertidores de frecuencia, motores y generadores eléctricos Indar para propulsión (principal y auxiliar) naval, soluciones integradas en propulsión eléctrica, sistemas de automatización y Power Management Systems. Plantas eléctricas en buques en los segmentos de Offshore (Supply y Heavy Offshore), ferris, cruceros, dragas, remolcadores, buques de investigación (siendo especialistas en silenciosos). Sistemas OnShore Power Supply (OPS).
- **Tracción ferroviaria:** convertidores de frecuencia embarcados, sistemas de control y monitorización de trenes (TCMS), control de sistemas auxiliares (HVAC, control de puertas, etc.) y sistemas para la recuperación de energía por frenado.
- **Transporte y distribución de energía:** automatización de subestaciones, sistemas de control y protección de redes eléctricas, electrónica de potencia aplicada a la red y soluciones de almacenamiento eléctrico.
- **Aguas:** grupos bomba-motor sumergibles Indar entregando soluciones de bombeo en potencias de hasta 8 MW en aplicaciones como suministro de agua potable, plataformas marinas offshore, minería, centrales hidroeléctricas y estaciones de bombeo de agua residual y limpia. Convertidores de frecuencia e ingeniería eléctrica y automatización.
- **Cargadores de vehículos eléctricos:** sistemas de recarga para vehículos eléctricos en corriente continua y alterna, ultra-rápida (>200 kW), rápida (>60 kW), semi-rápida (hasta 22 kW) y doméstica.
- **Industria:** gestión integral de proyectos eléctricos, dirección de proyecto, desarrollo de ingeniería de detalle, fabricación y suministro de equipos eléctricos, incluyendo

convertidores de frecuencia y motores o generadores, instalación eléctrica, automatización de sistemas, puesta en marcha, formación SAT y mantenimiento.

- **Generación térmica:** generadores síncronos Indar accionados por motores térmicos (diésel, gas o duales) de alta eficiencia.

También contamos con importantes referencias en Minería, Oil&Gas y Eficiencia Energética.

### **Evolución**

La facturación mundial del grupo por países/continentes es la siguiente:

- España: 26,5%
- Europa (resto): 33%
- África: 0,5%
- Oceanía: 3%
- Asia: 5%
- América: 32%

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

- España: 20%
- Resto del mundo: 80%

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

### **Wind Energy**

Desde el comienzo de su actividad en el sector eólico en 1997, Ingeteam ha fabricado más de 32.000 convertidores y 34.000 generadores con tecnología Ingeteam para el sector eólico, alcanzando la cifra de 80 GW de potencia instalada.

Ingeteam cuenta en España con una capacidad productiva anual de 6,2 GW para convertidores y sistemas de control y de 4,5 GW para generadores eólicos.

Los principales mercados para Ingeteam en este sector han sido Estados Unidos, Brasil, India y Europa.

### **Solar PV**

La contribución de Ingeteam al desarrollo de tecnología para la generación de energía solar fotovoltaica constituye una de las principales fortalezas de su negocio. Y de hecho supone uno de los negocios de mayor facturación del grupo.

En 2023 Ingeteam suministró 5,25 GW nuevos, superando la cifra de 30 GW. Destacó la puesta en marcha de grandes proyectos en Australia, Brasil y México.

En la actualidad, Ingeteam cuenta con un catálogo de productos que da respuesta a todos los sectores y necesidades del mercado, desde residencial hasta gran escala o utility scale, pasando por comercial e industrial.

### **Hydro Energy**

El mercado de generación hidroeléctrica ha superado los 1.400 GW en 2023. Hoy por hoy es la energía renovable con mayor capacidad de generación en el mundo. El ranking de países lo encabeza China con más de 415 GW instalados, a la que siguen Brasil, USA, Canadá y Rusia.

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

- La modernización de centrales hidroeléctricas convencionales
- La reconversión de plantas existentes en instalaciones de bombeo reversible

### **Flexible Power Generation**

Ingeteam contribuye con sus soluciones de generación distribuida en plantas térmicas de apoyo en lugares aislados y de redes débiles con generadores síncronos de alta eficiencia para ser accionados por motores térmicos (diésel, gas o duales), que logran minimizar el consumo de combustible primario, además de ofrecer sistemas de control de generación para este tipo de plantas. En 2023 se han fabricado 56 generadores, sumando 1101 MVA y llegando a alcanzar un total de 6,5 GVA.

### **Transmission & Distribution**

La cuota de mercado consolidada de Ingeteam en el mercado de protecciones sigue en el rango de 0,5 % - 1 %, con suministro de equipos en algunas de las compañías eléctricas de transmisión y distribución de energía (Utilities TSO y DSO) más importantes del mundo, así como en el mercado de renovables con una cuota cercana al 2 % mundial. En el mundo, más de 33 GW de la energía renovable generada se evacúa a la red gracias a nuestra tecnología.

El buen momento de la energía renovable en España nos ha permitido contratar numerosos proyectos de protección y control para las subestaciones de evacuación, con un agregado cercano a los 2 GW.

A nivel global, hemos renovado y cerrado nuevos e importantes acuerdos marco para los próximos años de sistemas de protección y control, protecciones de línea, relés multi-

función, reguladores, relés para Recloser para las principales compañías eléctricas y seguimos diversificando nuestra cartera de clientes con nuevos pedidos para subestación digital. Estamos muy bien posicionados con las compañías eléctricas y en los clientes renovables, donde estamos potenciando nuestros servicios asociados a la digitalización y la ciberseguridad.

El sistema eléctrico evoluciona hacia un escenario con una alta penetración de generación renovable intermitente (solar y eólica) conectada a redes de transporte y distribución, y una creciente electrificación del transporte, la climatización y los consumos industriales. Debido a la gran cantidad de equipos conectados a la red (consumidores de energía, generación renovable, baterías y vehículos eléctricos) que pasan de corriente continua a alterna y a la mejora en la eficiencia de la tecnología de conversión, el uso de la electrónica de potencia seguirá creciendo rápidamente.

En 2023 se ha firmado el primer contrato para el desarrollo de una solución Soft Open Point (SOP) en Bermeo. El SOP permite aumentar la capacidad de la red eléctrica y mejorar su eficiencia al interconectar dos redes eléctricas independientes sin necesidad de que estén sincronizadas, con la infraestructura eléctrica existente y sin la necesidad de nuevas y costosas inversiones.

### **EV Chargers**

En 2023, se matricularon en Europa 51.716 turismos 100% eléctricos, lo que supone un 5,4% del mercado, frente a las 30.520 unidades matriculadas en 2022, que supusieron el 3,8% del total.

Europa supone actualmente el mercado principal para el negocio EV Chargers de Ingeteam. En 2023, los principales mercados para Ingeteam en este sector fueron: España (70,3%), Francia (19,7%), Italia (3,65%), Irlanda (2,2%), Noruega (2%) y Reino Unido (1,4%).

Por tipología de producto, las principales ventas de Ingeteam fueron el cargador rápido de 180 kW, RAPID 120/180 (40,7%), los cargadores semi-rápidos de 22 kW, FUSION (37,4%), el cargador rápido de 50 kW, RAPID 50 (15,1%) y las estaciones de recarga rápida RAPID ST (5,4%). En la segunda mitad de 2023 también arrancaron las fabricaciones del nuevo cargador rápido de 60 kW, RAPID 60.

### **BESS**

El desarrollo de soluciones de almacenamiento de energía eléctrica en baterías (BESS) es una actividad transversal de Ingeteam que responde a la necesidad de adaptar la curva de generación a la de consumo, al tiempo que contribuye a estabilizar y controlar la red eléctrica.

Con 2 GW / 4,5 GWh acumulados totales, esta unidad de negocio cuenta con referencias en los principales mercados del mundo, entre los que destacan Estados Unidos, Reino Unido, Australia, España o Italia.

En 2023 se suministraron 980 MW, con especial mención a la participación de Ingeteam en uno de los mayores sistemas de almacenamiento en baterías de Europa, con una capacidad nominal de 340 MWh.

### **Water**

Nuestro producto se encuentra entre las tres primeras marcas mundiales en aplicaciones y proyectos de suministro de agua con solución de conjuntos bomba-motor sumergibles, proporcionando suministros adaptados a las necesidades específicas de nuestros clientes, tanto para nuevas construcciones, como para la readaptación de instalaciones existentes.

A lo largo de 2023 se han desarrollado múltiples proyectos entre los que, por sus características, cabe destacar los desarrollados en México (proyecto para abastecer de agua

a la ciudad de Guadalajara y alrededores), Alicante (proyecto de bombeo de agua marina para una planta desaladora) y Australia (proyecto de bombeo de agua fluvial).

### **Railway & Mobility**

El mercado mundial de material rodante experimentará un crecimiento sustancial hasta 2030 debido a factores como la urbanización, la expansión de las redes ferroviarias, los avances tecnológicos y una mayor atención al transporte sostenible.

Las estimaciones apuntan a una tasa de crecimiento anual compuesto (CAGR) del 4% al 6% para el periodo 2023-2030. Se espera que los mercados más maduros de Europa, Asia-Pacífico y Norteamérica crecerán y contribuirán a la mayor parte del crecimiento global.

En lo referido al transporte convencional de pasajeros, se prevé que la demanda crezca a una Tasa Anual del 4,5%, mientras que el crecimiento de la demanda de vehículos para el mercado del transporte de mercancías se estima superior. La eliminación progresiva de flotas anticuadas y la electrificación de las redes ferroviarias son los principales motores de este crecimiento. Las políticas de descarbonización favorecen los vehículos eléctricos y de combustibles alternativos frente a la tracción diésel, especialmente en Europa.

Los servicios ferroviarios de alta velocidad (AV) han experimentado un gran crecimiento, con un desarrollo significativo en la región Asia-Pacífico y en la UE. La expansión prevista de la red ferroviaria de alta velocidad en Europa indica un crecimiento potencial sostenido de la demanda de material rodante en este segmento hasta 2030.

Ingeteam está presente en los mercados mencionados, gracias a una completa oferta de convertidores de frecuencia y soluciones integradas de la cadena de tracción eléctrica, sistemas de control de trenes (TCMS), control de sistemas auxiliares (HVAC, WC, control de puertas, etc.), sistemas de monitorización de vibraciones y variables térmicas y eléctricas.

Durante 2023, hemos obtenido un nuevo pedido para suministrar equipos convertidores y TCMS para 36 locomotoras, destinadas al transporte de mercancías.

A destacar también que se ha consolidado el diseño y se ha iniciado la fabricación del primer convertidor realizado para un vehículo con tracción eléctrica más baterías.

### **Marine**

La electrificación del sector marítimo es uno de los grandes retos para alcanzar la eficiencia medioambiental en la transición hacia un transporte más sostenible. La senda para lograr buques y puertos más verdes pasa, por tanto, por dotarlos de infraestructuras híbridas o eléctricas que reduzcan las emisiones contaminantes y contribuyan a preservar el valioso ecosistema de nuestras costas.

Esa es precisamente la labor que desarrollamos desde hace más de dos décadas, y, desde entonces, más de 700 buques en el mercado marítimo mundial están equipados con tecnología de Ingeteam, permitiendo una evolución hacia sistemas de propulsión naval híbrida y full electric.

Adicionalmente, contribuimos a la descarbonización de los puertos navales desarrollando soluciones de sistemas de almacenamiento OPS (cold ironing) y alimentación para buques en puerto. En 2023 hemos obtenido importantes pedidos entre los que destacan un puerto de europeo de primer nivel, dando así un paso más hacia la electrificación naval.

### **Metals & Mining**

En Ingeteam, ofrecemos sistemas avanzados de automatización y control, basados en tecnología que incorpora las últimas tendencias de la Industria 4.0. Nuestras actividades son principalmente la ingeniería eléctrica básica y de detalle, el desarrollo del software de aplicación para los sistemas de control de Nivel 1 y Nivel 2, el diseño de los siste-

mas de accionamiento eléctrico de velocidad variable y fija. Suministramos sistemas de control, cuadros y paneles eléctricos de AT y BT, convertidores de frecuencia y motores, instrumentación y soluciones robóticas. Los servicios in situ son también parte integral de nuestros proyectos, proporcionamos instalación eléctrica, puesta en servicio, formación de operarios y personal de mantenimiento.

Trabajamos como subcontratista para empresas tecnológicas o como proveedor directo. Participamos en la ejecución de nuevos proyectos de inversión, así como en la renovación y modernización de tecnologías metalúrgicas. Gracias a un amplio espectro de actividades y una cartera estable de clientes logramos un buen resultado en 2023, a pesar del aparente descenso de la demanda provocado por factores globales.

### **Green H2 Systems**

A día de hoy, Ingeteam cuenta con tecnología presente en diferentes plantas en España, Bélgica y Estados Unidos que suministran energía a electrolizadores PEM y alcalinos para generar hidrógeno renovable para diversas aplicaciones. Durante 2024, se pondrán en marcha otros proyectos en España, Estados Unidos, Alemania y Canadá.

Si consideramos el suministro global alcanzado, Ingeteam cuenta con más de 400 MW en cartera en el sector del hidrógeno, entre proyectos adjudicados y entregados. Entre todos ellos, destaca SoHyCal, la planta de producción de hidrógeno renovable operativa más grande de Norteamérica hasta la fecha.

### **Ubicación de la sede**

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

### Ubicación de las operaciones

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

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

## 1.2 POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

La empresa confirma su estrategia de alineamiento con la transición energética y la sostenibilidad. La redacción del plan así lo corrobora, encabezada por la adopción de un nuevo claim que acompaña a la marca: “Ingeteam, Electrifying a sustainable future”.

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

En este plan la empresa alinea sus objetivos estratégicos con los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030 y se marca como objetivo estratégico la triple sostenibilidad (social, económica y medioambiental) del proyecto:

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

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

Dichos ODS son los siguientes:

- **ODS 3. Salud y Bienestar.** Para cualquier propósito que se tenga a nivel individual o colectivo, es necesario garantizar una vida sana y promover el bienestar universal. En Ingeteam se llevan a cabo diversas acciones de nutrición, promoción de actividad física entre nuestros empleados, apoyo a la investigación de enfermedades, etc.
- **ODS 4. Educación de Calidad.** Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos es prioritario para contribuir a las soluciones de los problemas mundiales. Desde Ingeteam llevamos años realizando todo tipo de colaboraciones con centros educativos: centros de formación dual, universidades, colegios, etc.
- **ODS 5. Igualdad de Género.** La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. En Ingeteam estamos concienciados con este objetivo y va-

rias unidades de negocio/productivas ya disponen de planes de igualdad, y otros en proceso de elaboración y desarrollo, en la intención de definir un marco de actuación y compromiso a nivel de toda la empresa.

- **ODS 6. Agua limpia y saneamiento.** El agua es uno de los recursos más preciados del planeta. Según la ONU, su escasez afecta ya a más del 40% de la población mundial. Una estadística que hace saltar las alarmas e impulsa la búsqueda de soluciones. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos es vital a día de hoy. En Ingeteam trabajamos en proyectos dirigidos a la mejora de la gestión y eficiencia de los recursos hídricos. De esta manera, nuestra tecnología contribuye a solucionar problemas de regadío debido a sequías y de abastecimiento de agua dulce, entre otros.
- **ODS 7. Energía asequible y no contaminante.** La implantación y crecimiento de las energías renovables para lograr un mundo más sostenible es vital para lograr este objetivo, y es aquí donde la empresa es tractora en el desarrollo de productos que favorecen la descarbonización y electrificación de la sociedad. Igualmente, dirigimos nuestros esfuerzos a mejorar la eficiencia energética en procesos que requieren un gran intercambio de energía.
- **ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.** Para conseguir el desarrollo económico sostenible, las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad. En Ingeteam trabajamos en la creación de empleos de calidad que contribuyan al impulso del desarrollo económico, del emprendimiento y de la innovación tecnológica.
- **ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.** Las ciudades son hervideros de ideas, comercio, cultura, ciencia, productividad, desarrollo social y mucho más.

Además, las ciudades crecen y la población mundial también. En Ingeteam contribuimos a la sostenibilidad de las ciudades favoreciendo la movilidad sostenible con equipos para la tracción ferroviaria y la movilidad eléctrica e impulsamos acciones de tipo social en favor de distintos estamentos y entidades de la comunidad.

- **ODS 12. Producción y consumo responsables.** El consumo y la producción sostenible consisten, entre otras cosas, en fomentar el uso eficiente de los recursos y la energía, y la construcción de infraestructuras que no dañen el medio ambiente. Los edificios en los que se encuentran las Unidades Productivas de Ingeteam son objeto de diversos planes para la reducción de la huella de carbono y el reciclaje de residuos.
- **ODS 13. Acción por el clima.** El cambio climático afecta a todos los países en todos los continentes, produciendo un impacto negativo en su economía, la vida de las personas y las comunidades, y las emisiones de gases de efecto invernadero están en los niveles más altos de la historia. En Ingeteam somos particularmente cuidadosos en evitar contaminar en el proceso de fabricación de nuestros productos, y, además, en su vida útil contribuyen a evitar la emisión de alrededor de 14 millones de toneladas de CO<sub>2</sub> a la atmósfera.
- **ODS 14. Vida submarina.** Somos conscientes de que el agua es uno de los recursos más preciados de nuestro planeta. Por eso aplicamos nuestra experiencia y conocimiento en crear máquinas amigables con el medio ambiente, satisfaciendo a la vez las necesidades de nuestros clientes, con la fiabilidad de un fabricante con más de 80 años de historia.

Con un presupuesto total de 220.000 euros para el año 2023 distribuido entre los diferentes centros de trabajo y países para una gestión cercana de la RSC en función de necesidades/sensibilidades locales, las principales actuaciones se han orientado a:

- Promoción de la salud y el bienestar de la plantilla Ingeteam, mediante iniciativas que promueven los hábitos saludables, vida activa, prevención de adicciones, prevención de riesgos psicosociales, etc. (carreras populares, formaciones diversas, etc...)
- Promoción de la cultura, integración de personas con diversidad funcional u otros colectivos desfavorecidos y promoción de eventos/actividades culturales con raíces en la cultura local (patrocinio de conjuntos y eventos musicales y culturales de diverso tipo).
- Promoción de la igualdad de mujeres y hombres en el mundo tecnológico, así como promoción y visibilidad de la mujer (con participación y patrocinio de diferentes eventos institucionales a nivel nacional e internacional).
- Promoción del medioambiente - cualquier acción vinculada con los siguientes ODS: agua limpia y saneamiento, energía asequible y no contaminante, producción y consumo responsable, acción por el clima y vida submarina (con diferentes iniciativas de patrocinio y donación para el desarrollo de proyectos orientados al tercer mundo, proyectos de reforestación, ect.).

### 1.3 ESTUDIO DE MATERIALIDAD DE LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2023

Para realizar el estudio sobre la materialidad de la Información no financiera, se han seguido los criterios GRI 102 – 46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema y GRI 102 – 47 Lista de los temas materiales.

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

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

En 2017, Ingeteam hizo un esfuerzo de adaptación de su Informe de Sostenibilidad a los Estándares de GRI (Global Reporting Initiative), aunque lleva elaborando informes de sostenibilidad desde el año 2007, identificando de forma indirecta sus aspectos materiales de la información no financiera.

El proceso de identificación de aspectos relevantes se ha basado en la relevancia externa, en la relevancia interna y el riesgo asociado a los asuntos materiales de las dimensiones a reportar. El resultado obtenido son las siguientes cuestiones como más relevantes o materiales a evaluar:

1. Contaminación
4. Cambio climático
6. Empleo (captación y retención del talento)
8. Salud y seguridad laboral
10. Formación y capacitación profesional
17. Ética e integridad en los negocios (anticorrupción y libre competencia)
20. Compromisos desarrollo sostenibles e inversión socialmente responsable

# Contenidos específicos

## 2.1 GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

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

Así, los países sobre los que se reporta esta información son: España (con todos sus centros de trabajo incluidos), Francia, República Checa, Italia, Estados Unidos, México, Brasil, Chile, India y Reino Unido. En el año 2024 se prevé que la filial australiana consiga la certificación ISO 14001 y entre dentro del esquema de reporte de este informe.

### 2.1.1 Sistema de Gestión Ambiental

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

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

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

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

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

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

A nivel global, los principales retos a los que nos enfrentamos son el cambio climático y la escasez de recursos. Si bien Ingeteam participa principalmente como suministrador de bienes de equipo en la generación de electricidad mediante fuentes renovables como la energía eólica, solar, hidrógeno verde, hidroeléctrica, etc., nuestro impacto como industria sigue estando ligada a las emisiones de CO<sub>2</sub> derivadas de nuestras operaciones, desde las tecnologías asociadas a nuestra producción y servicios, hasta la vida útil de nuestros equipos y el tratamiento de los mismos una vez que devienen en residuos.

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

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

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

#### 2.1.1.2 Proceso de evaluación y certificación medioambiental

Ingeteam cuenta con un sistema de gestión medioambiental certificado según la norma ISO 14001:2015 que cubre dentro de su alcance las actividades de diseño, desarrollo,

Ingeniería, fabricación, servicio Post venta y actividades de servicios especializados de operación y mantenimiento de los principales centros de producción y servicios situados en España, Estados Unidos, Reino Unido, México, Brasil, Chile, Francia e Italia.

En el ejercicio 2023 se ha incluido dentro del alcance las actividades de comercialización y de Servicios de Ingeteam en Italia. En 2024 se prevé la inclusión de la filial austriaca. De esta manera, las actividades bajo sistema de gestión ambiental cubren 16 de los 19 países en los que Ingeteam desarrolla su actividad en 2023.

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

#### **2.1.1.3 Recursos dedicados a la prevención de riesgos medioambientales**

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

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

- Cumplimiento con los requisitos de las partes interesadas.
- Identificación de los aspectos ambientales y planificar e implementar controles para evitarlos o reducirlos.

- Comunicar eficazmente dentro de la organización.
- Implicar a proveedores y cadena de suministro.
- Incluir la variable ambiental en todas las actividades de la compañía.
- Marcarse objetivos ambiciosos de mejora.

#### **2.1.1.4 Aplicación del principio de precaución**

Ingeteam aplica el principio de precaución en materia de protección del medio ambiente. Ingeteam despliega este principio:

Una Política Ambiental y de Sostenibilidad corporativa, que relata nuestros compromisos obligatorios y voluntarios en el deber de protección del medioambiente.

La Política de los diferentes sistemas de gestión proporcionan una dirección clara y objetivos específicos en materia de Calidad, Seguridad, Salud y Medioambiente.

En el código de conducta de empleados y directivos se establecen los principios y requisitos medioambientales para empleados y directivos.

En el código de conducta de proveedores se aplican esos principios y requisitos medioambientales para proveedores y terceras partes.

#### **2.1.1.5 Provisiones y garantías para riesgos ambientales**

Los costes incurridos en la adquisición de maquinaria, instalaciones y otros bienes cuyo objeto sea la protección y mejora del medioambiente se consideran inversiones en inmovilizado.

Los gastos relacionados con el medioambiente, distintos de los realizados para la adquisición de elementos de inmovilizado, se consideran gastos del ejercicio en que se devengan.

Dadas las actividades a las que se dedican las sociedades de Ingeteam, las mismas no tienen responsabilidades, gastos, activos, ni provisiones y contingencias de naturaleza medioambiental, que pudieran ser significativas en relación con el patrimonio, la situación financiera y los resultados de la misma.

#### **2.1.1.6 Cartera de productos y beneficios medioambientales**

La cartera de productos de Ingeteam contribuye a la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, es por tanto que nuestro desarrollo tecnológico y aplicaciones es una contribución a la sociedad actual. Nuestros equipos contribuyen a la reducción de la huella de carbono de nuestros clientes.

Las principales actividades relacionadas con la contribución a la reducción de la huella de carbono son:

- Fabricación de Tecnologías de Energía Renovable, principalmente en los sectores Hydro, Wind, Solar PV, BESS y H2.
- Instalación, mantenimiento y reparación de estaciones de recarga de VE, dentro del sector de T&D.
- Instalación, mantenimiento y reparación de tecnologías de energía renovable, actividades de servicios transversales a los sectores anteriormente descritos.

Adicionalmente, la tecnología y productos de Ingeteam participan de otras actividades que favorecen la movilidad sostenible y el uso eficiente de recursos como:

- Convertidores eléctricos para Tracción Ferroviaria.
- Suministro de Bombas para gestión y suministro de agua.
- Generadores y convertidores eléctricos para el sector Naval.

En el apartado 1.1 Modelo de Negocio, se describen las cifras de negocio del periodo 2023 relacionadas con estas actividades.

En los próximos periodos, Ingeteam realizará el estudio sobre el encaje de sus actividades en la Taxonomía Europea, clasificación establecida por la Unión Europea (UE) que determina si una actividad económica puede considerarse sostenible medioambientalmente.

#### **2.1.1.7 Gestión del Impacto ambiental de los productos y Análisis del Ciclo de Vida**

Ingeteam realiza y documenta los impactos significativos en el análisis de ciclo de vida de los productos en base a normas armonizadas ISO 14040 para la evaluación del ciclo de vida (ACV) y las reglas de Categoría de Producto aplicables (RCP). Con este tipo de análisis Ingeteam consigue mejorar el desempeño ambiental futuro de sus equipos retroalimentando la fase de diseño y además trasladar al mercado y grupos de interés el desempeño ambiental de sus productos en base a Declaraciones Ambientales de Producto tipo III.

En el ejercicio 2023 Ingeteam ha publicado su primera DAP a través de Sistema internacional PEP Ecopassport© correspondiente al equipo RAPID 120/180.

En 2023 se ha realizado:

- Inversores fotovoltaicos:
  - ✓ INGECON SUN 3PowerC. ACV, y Huella de Carbono C bajo las reglas de producto de EDP Italy, HC verificada JUN23, Material Passport.
  - ✓ INGECON SUN 1Play. ACV, y Huella de Carbono bajo las reglas de producto de EDP Italy 007 y EPD Italy 032 para inversores- Pendiente verificación en 2024.

- Cargadores de vehículo eléctrico:
  - ✓ EVC RAPID 120/180: ACV, EPD a través del programa PEP Eco Passport publicada en sep23 (PCR del Programa PEP eco Passport en vigor (PCR-ed4-EN-2021 09 06) y, en su caso, con las normas sectoriales específicas (PSR0018 - Règles spécifiques aux infrastructures de recharges pour véhicules électriques), Huella de Carbono verificada en mayo 2023.
- Equipos para distribución en red eléctrica:
  - ✓ INGEPAC DA PTC y MODELO INGEPAC EF MD.
- En 2024 se ha comenzado con este proceso en los equipos:
  - ✓ EVC RAPID 60.
  - ✓ INGECON SUN Power Station FSK C series.
  - ✓ INGECON SUN 3Play 300-350.
  - ✓ Generadores Eléctricos serie DFIG para wind.

#### 2.1.1.8 Requisitos Ambientales de Proveedores

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

En el ejercicio 2023, hemos desarrollado una evaluación específica de sostenibilidad ambiental para los principales contratistas. El objetivo de este documento es establecer los requisitos generales de evaluación sobre sostenibilidad (incluidos medioambientales)

para los proveedores principales. Esta evaluación se encuentra a fecha de este informe en fase final de pruebas. Igualmente, se está utilizando en pruebas la plataforma Ecovadis para evaluar la herramienta de evaluación de la cadena de suministro.

#### 2.1.1.9 Requisitos legales, sanciones y sucesos ambientales

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

En el ejercicio 2023 no ha habido multas o sanciones derivadas del incumplimiento de normativa medioambiental.

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

#### 2.1.2 Prevención de la Contaminación

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

En el ejercicio 2023, se ha realizado un cálculo de las emisiones del año 2022 en base a la metodología GHG Protocol, obteniendo el informe de Huella de Carbono 2022 que ha sido verificado externamente por la compañía Lloyds Register Quality Assurance, LRQA, para las sociedades Ingeteam Power Technology S.A e Ingeteam Indar Machines, S.A. El resto de sociedades internacionales contribuyen al informe con los datos de actividad que no se han verificado, solo calculado.

Se han modificado en 2023 los datos del año 2022 respecto a los publicados en informe del ejercicio 2022 de acuerdo con la metodología de cálculo adoptada y los factores de emisión descritos en el protocolo actual.

Adicionalmente, a fecha de redacción de este informe, se ha realizado el informe de cálculo de la Huella de Carbono correspondiente al ejercicio 2023 y la verificación por una tercera parte independiente. Para el ejercicio 2023, la verificadora ha sido DNV. De manera similar al cálculo realizado en el ejercicio 2022, la contribución a la huella de carbono de las sociedades internacionales se ha calculado con la misma metodología, aunque no ha sido verificada por una tercera parte. La intensidad de las emisiones de GEI expresa la cantidad de emisiones de GEI por unidad de actividad, producción o cualquier otra métrica interna específica. En el caso de Ingeteam, la métrica más representativa en este momento es la facturación.

#### **2.1.2.1 Emisiones de Alcance 1**

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

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

Las emisiones de Alcance 1 ascendieron a 5.838 tCO<sub>2</sub>-eq en el ejercicio 2023 (5.769 tCO<sub>2</sub>-eq en el ejercicio 2022).

#### **2.1.2.2 Emisiones de Alcance 2 (indirectas)**

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

Ingeteam utiliza un enfoque basado en el mercado para calcular las emisiones indirectas producidas por el consumo de electricidad. Las emisiones de Alcance 2 ascendieron a 742 tCO<sub>2</sub>-eq en el ejercicio 2023 (663 tCO<sub>2</sub>-eq en el ejercicio 2022) debido principalmente a la disminución de las adquisiciones de redención de garantías de origen de electricidad.

La ratio de electricidad renovable de Ingeteam ha ido aumentando en 2023. Se recomienda revisar el apartado 2.1.6.1 consumo de energía.

#### **2.1.2.3 Emisiones de Alcance 3 (otras)**

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

Las emisiones de Alcance 3 ascendieron a 34.939 tCO<sub>2</sub>-eq en el Ejercicio 23 (38.092 tCO<sub>2</sub>-eq en el ejercicio 2022).

Las categorías reportadas son:

- Emisiones provenientes de bienes y servicios comprados
- Emisiones provenientes de producción de energía y combustibles
- Emisiones provenientes de Transportes y producción de bienes aguas arriba
- Emisiones provenientes de gestión y transporte de residuos

- Emisiones provenientes de viajes de negocio y pernoctaciones
- Emisiones causadas por viajes in itinere
- Emisiones causadas por activos arrendados aguas arriba
- Emisiones provenientes de Transportes y producción de bienes aguas arriba

#### Tabla resumen

	2023	2022	2021
<b>Emisiones directas (alcance 1)</b>	5.838	5.769	5.518
	tCO <sub>2</sub> -eq	tCO <sub>2</sub> -eq	tCO <sub>2</sub> -eq
<b>Emisiones indirectas (alcance 2)</b>	742	663	5.959
	tCO <sub>2</sub> -eq	tCO <sub>2</sub> -eq	tCO <sub>2</sub> -eq
<b>Emisiones indirectas (alcance 3)</b>	34.939	38.092	1.252
	tCO <sub>2</sub> -eq	tCO <sub>2</sub> -eq	tCO <sub>2</sub> -eq

Nota. Se han cambiado las unidades a tCO<sub>2</sub>e (previamente expresadas en KgCO<sub>2</sub>e). La diferencia sustancial en el alcance 3 entre 2021 y 2022 es debida a que en 2021 solo se reportó una categoría de alcance 3.

Los Objetivos voluntarios a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las medidas aplicadas para ello se describen en el apartado 2.1.7, sobre objetivos voluntarios de medio y largo plazo de cara a combatir el cambio climático y la contaminación.

#### 2.1.2.4 Otras emisiones a la atmósfera

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

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

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

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

También controlamos el uso de sustancias que agotan la capa de ozono, así como con la legislación específica de cada país. En Ingeteam el uso de gases fluorados que agotan la capa de ozono se reduce a la utilización de equipos de refrigeración en los edificios y laboratorios, equipos de alta tensión propios y medios de extinción de incendios. Para nuestros productos, solamente en las celdas de alta tensión que forman parte de nuestros inversores fotovoltaicos de mayor tamaño. En el primer caso, se aplican controles en la recarga de los equipos con los proveedores autorizados de mantenimiento indus-

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

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

### **Gestión y control del Ruido**

Ingeteam controla la emisión de contaminantes atmosféricos y garantiza el cumplimiento de las obligaciones legales, incluidos la gestión y el control de las emisiones de ruido. La documentación se registra y archiva adecuadamente para su verificación y auditoría dentro del Sistema de Gestión.

- **Control del ruido en los centros e instalaciones productivas:** Para garantizar que una instalación de producción cumple con el límite de ruido local establecido en el permiso medioambiental, se mide el nivel de ruido de los procesos y equipos específicos. Las áreas funcionales de HSE (Salud, Seguridad y Medioambiente) evalúan el ruido midiendo el nivel de ruido global para garantizar el cumplimiento de los requisitos legales establecidos en el permiso medioambiental.

- **Control del ruido en los productos:** Para garantizar el cumplimiento de la legislación actual en lo referente a en lo referente a zonificación acústica, objetivos de calidad y emisiones acústicas, los equipos se ensayan para cumplir con la normativa de referencia en los sectores de territorio, ya sea residencial o industrial.

### **2.1.2.5 Incidentes medioambientales**

#### **Vertidos**

En todas las instalaciones y en los emplazamientos de los proyectos se aplican controles operativos para proteger el agua y el suelo de los vertidos, por ejemplo, mediante el establecimiento de planes de prevención y respuesta y el uso de medidas de control como bandejas para vertidos, zonas de carga y descarga, almacenamiento adecuado de sustancias, inspecciones rutinarias, etc. En el ejercicio 2023 se registraron un total de 14 vertidos, de los cuales todos fueron contenidos y no afectaron al agua o al suelo en algún grado. Ninguno de estos vertidos requirió medidas correctoras excepcionales.

#### **Otros incidentes medioambientales**

Además de los vertidos, se registraron otros 19 incidentes menores relacionados con el medioambiente, en relación con:

- Impacto en la biodiversidad (5).
- No conformidad medioambiental (0).
- Fuego, humo, explosión (11).
- Quejas de las partes interesadas (ruido, olor, polvo) (2).
- Meteorología o desastre natural (inundaciones, vientos...) (2).
- Fuga GEI (SF6) (1).

#### **2.1.2.6 Residuos alimentarios y contaminación lumínica**

En cuanto al requisito legal relativo a la divulgación de información sobre los residuos de alimentos y la contaminación lumínica, Ingeteam afirma que no son aspectos materiales de su actividad. Esto se debe a la naturaleza del negocio de Ingeteam.

### **2.1.3 Economía circular, prevención de riesgos y gestión de residuos y uso sostenible de los recursos**

#### **2.1.3.1 Actividades con terceras partes**

Dentro de las iniciativas puestas en marcha, Ingeteam es socio de Renercycle, una iniciativa empresarial donde 10 socios de la industria renovable pretenden desarrollar soluciones industriales y tecnológicas para impulsar la economía circular en energías renovables, principalmente en el desmantelamiento de parques eólicos para una gestión adecuada y certificada de los residuos, el reacondicionamiento de componentes y distribución con garantía, la recuperación de elementos metálicos estructurales para la reutilización de la materia prima en la fabricación de componentes y la aplicación de soluciones tecnológicas para el reciclado de materiales compuestos como palas y nacelles.

Durante 2023 Renercycle ha anunciado una alianza con Acciona Energía para construir una planta pionera en reciclaje de palas de aerogenerador.

Además, Ingeteam participa en Enercluster, la Asociación de Compañías de Energías Renovables de Navarra, cuya presidencia ostenta desde 2022.

#### **2.1.3.2 Fin de Vida Útil Producto**

Durante el periodo 2024, y en cumplimiento de la legislación vigente, Ingeteam da un paso en la gestión de los residuos de Pilas y Acumuladores y de Aparatos Eléctricos y

Electrónicos incorporándose a los sistemas de responsabilidad colectiva ampliada de productor para cumplir con las responsabilidades derivadas como productor de AEEs y Pilas, Baterías y Acumuladores.

Durante el periodo 2024 y en cumplimiento de la legislación vigente Ingeteam ampliará su cobertura de responsabilidad ampliada a los diferentes envases que pone en el mercado.

En cuanto a medidas puestas en marcha para la reducción y mejor gestión de los residuos en nuestras operaciones, siguen en marcha las establecidas en el periodo anterior (2020-2022). Las principales acciones tienen que ver con la minimización de envases, siendo las principales acciones:

- Reducción del uso de madera en los embalajes.
- Uso exclusivo de madera en los envases de larga distancia mediante solución de palé y cajonera, eliminando así el uso de plásticos.
- Uso de híbridos de madera y bolsa reciclable para transporte.

Con la entrada de la nueva legislación sobre envases se esperará a la formalización de los sistemas de responsabilidad ampliada de envases y se analizará la posibilidad de adherirse al PEPE 2024-2028.

#### **2.1.3.3 Gestión de residuos**

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

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

	2023	2022	2021
<b>Residuos peligrosos (pilas, baterías, tóners, trapos, etc.)</b>	128.482	108.126	348.364
<b>Residuos eléctrico-electrónicos-informáticos</b>	54.803	32.249	36.440
<b>Residuos de papel + cartón</b>	269.959	201.491	261.984
<b>Residuos de plástico</b>	81.757	59.343	60.647
<b>Residuos de madera</b>	616.190	453.417	624.091
<b>Residuos de metales + cables</b>	1.608.120	1.562.759	638.740

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

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

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

#### 2.1.4 Consumo de Agua

El agua es uno de los recursos naturales usados en los procesos y su gestión presta especial atención al consumo de agua y control de calidad en los vertidos (en m<sup>3</sup>).

	2023	2022	2021
<b>Consumo de agua</b>	36.127.410	32.047.756	34.150.894

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

Ingeteam consume agua principalmente en consumo humano, agua sanitaria en las instalaciones de fabricación, aunque el proceso productivo no necesita de consumo de

agua, si se utiliza en las pruebas de refrigeración de equipos y en las pruebas de bombas sumergibles principalmente, donde el consumo de agua proviene principalmente de la red de saneamiento y se reutiliza el agua en los ensayos de los equipos sumergibles y en los convertidores eléctricos para las pruebas IP de estanqueidad.

El consumo total de agua ascendió a 36.127 m<sup>3</sup> en el ejercicio 2023 (32.047 m<sup>3</sup> en el ejercicio 2022). En el ejercicio 2023 se utilizó un total de 330 m<sup>3</sup> de agua reciclada.

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

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

El volumen de vertidos en el ejercicio 2023 ascendió a 19.967 m<sup>3</sup> (18.582 m<sup>3</sup> en el ejercicio 2022). La mayoría de los vertidos están relacionados con los procesos de fabricación, en concreto del agua utilizada en los ensayos de bombas sumergibles.

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

## 2.1.5 Consumo de Materias Primas

### Principales materias primas y materiales utilizados por peso (en kg)

	2023	2022	2021
<b>Papel consumido</b>	22.855	38.938	28.070
<b>Cartón consumido</b>	185.187	130.857	83.408
<b>Madera consumida</b>	1.127.230	749.750	770.759
<b>Productos químicos consumidos</b>	312.394	433.535	522.440
<b>Metal consumido</b>	23.767.927	15.677.570	19.861.383
<b>Plástico consumido</b>	218.343	46.256	59.585
<b>Cable consumido</b>	405.728	502.673	161.043
<b>Equipos E/E y de TIC consumidos (kg)</b>	634.010	633.796	1.620.928

Nota. Actualizado consumo de materia Prima en 2022 por recálculo en diversas localizaciones.

Dado que los productos de Ingeteam proceden principalmente de la integración de componentes y subproductos en los equipos finales que producimos, la minimización del consumo de materias primas, entendidas como la selección de componentes y subproductos con menor consumo de materias primas, tiene que ver principalmente con el ecodiseño de los productos.

Centrándonos en el análisis de ciclo de vida, los primeros productos analizados (ver apartado 2.1.1.7) han identificado las fases de producción de partes y componentes, y la fase de uso como las más relevantes. Por citar un ejemplo, en los cargadores de

vehículo eléctrico RAPID 120/180, destacan los elementos electrónicos que tienen una contribución mayor del 30% y el consumo de metal con un 55,8% sobre los impactos de esta fase, y en la segunda, el consumo de energía.

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

### Actualmente se está estudiando:

La reducción en el consumo de metal mediante la optimización de formas y materiales y los cambios introducidos en piezas metálicas.

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

### Respecto a los embalajes:

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

## 2.1.6 Consumo directo e indirecto de energía. Medidas adoptadas de eficiencia energética y uso de energías renovables

### 2.1.6.1 Consumo de Energía

El consumo de energía dentro de Ingeteam se controla sistemáticamente en todos los emplazamientos significativos del grupo: instalaciones de producción, edificios, y ofici-

nas pertenecientes a Ingeteam, excluyendo el consumo de energía de los subcontratistas. El consumo de energía se calcula sumando i) el consumo de energía primaria de los combustibles; y ii) el consumo de energía secundaria de la electricidad y la calefacción urbana comprada a terceros.

	2023	2022	2021
<b>Consumo de energía eléctrica</b>	13.877.680	13.979.747	14.509.323

Nota. Actualizado consumo eléctrico en 2022 por recálculo en diversas localizaciones.

El consumo eléctrico se mantiene estable durante 2023.

	2023	2022	2021
<b>Consumo de gas natural para calefacción en kWh</b>	10.039.704	11.318.977	8.207.233
<b>Consumo de gasoil en litros para calentamiento de espacios, maquinaria...</b>	23.327	20.860	34.447

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

El consumo de gas natural se ha reducido un 11% debido principalmente a la disminución de la producción en Estados Unidos en 2023.

### 2.1.6.2 Uso de energías renovables

El consumo total de electricidad ascendió a 13.877 MW en el ejercicio 2023 (13.979 en el ejercicio 2022), de los cuales el 1.7% procedía de fuentes de autoconsumo renovables. En 2023 la generación propia de energía mediante fuentes renovables se realiza a través de dos instalaciones fotovoltaicas de autoconsumo en las plantas de producción de Sesma y Beasain en España. La energía consumida anual es de 517 MWh en 2023. Adicionalmente, el consumo de electricidad de Ingeteam se redime con Certificados de garantía de

Origen, siendo la cantidad de energía redimida en 2023 de 9.251 MWh (11.928 MWh en 2022). Esto ha reducido en gran medida las emisiones de Alcance 2 de Ingeteam.

### 2.1.6.3 Medidas de Eficiencia Energética

#### Movilidad

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

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

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

Durante el año 2023 se han incorporado a la flota 11 vehículos 100% eléctricos más a la flota corporativa, lo que supone un porcentaje de un 49% de vehículos corporativos 100% eléctricos y un 65% si contabilizamos los que tienen algún tipo de hibridación.

Por otro lado, para que el despliegue del VE sea eficiente, es imprescindible disponer de infraestructuras de recarga. Se han instalado un número suficiente de cargadores de VE en las instalaciones, para contribuir a mejorar la red de recarga. Así, se han instalado

puntos de recarga de VE en la zona del parking de empleados/as, para que puedan recargar su VE particular durante la jornada de trabajo.

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

### **Puntos de Recarga**

En cuanto a medidas/acciones más concretas en España derivados de los planes de movilidad desarrollados en el ejercicio 2022 en favor de una mayor eficiencia y desempeño ambiental en la movilidad, podemos seguir destacando:

- Instalación de puntos de recarga para vehículos eléctricos en Bizkaia, Gipuzkoa, Navarra y Albacete. En 2023 el número de cargadores de vehículo eléctrico que ascienden a 57 en todas las sedes corporativas.
- Recarga eléctrica gratuita para todos los empleados en nuestras instalaciones.
- Fomento del uso de transporte público, bici, etc. Abono (gratis) en horario laboral en Sarriguren, (Navarra), y pago por asistencia en bicicleta en Albacete.
- Renting vehículos eléctricos para desplazamientos de empresa en Sarriguren (Navarra).

### **Autoconsumo Fotovoltaico para empleados**

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

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

En relación a la generación de energía renovable para autoconsumo, las medidas quedan descritas en el apartado 2.1.6.2 Uso de energías renovables.

## **2.1.7 Cambio climático**

Ingeteam reconoce que el cambio climático es un problema global que requiere una acción urgente y colectiva. Como proveedor de energía limpia y asequible, la dimensión de nuestra cartera y nuestro alcance mundial refuerzan nuestro papel central en la configuración del futuro panorama energético. Ingeteam desde 2022 se abastece de electricidad 100% renovable.

Ingeteam contribuye a la descarbonización a través de las asociaciones y comunidades globales. En el año 2024 se prevé analizar los objetivos de descarbonización de la compañía en base a objetivos basados en la ciencia y el interés por incluir a Ingeteam en la Iniciativa SBTi. Se tomará como año base el 2022.

### **2.1.7.1 Riesgos Climáticos**

Nuestras operaciones no son inmunes a los riesgos asociados al cambio climático. Con un tiempo más cálido y unas condiciones meteorológicas más extremas debido al cambio climático, es posible que se produzcan impactos a medio y largo plazo en nuestro negocio. Las estaciones más largas y cálidas o el frío extremo podrían afectar a las operaciones de nuestros clientes. Los acontecimientos graves, pueden provocar la evacuación del personal de las plantas, la reducción de los servicios y las asistencias técnicas y la suspensión de las operaciones productivas, la imposibilidad de entregar los productos en los lugares de trabajo de conformidad con los contratos, la interrupción de la cadena de suministro y la reducción de la productividad.

De igual manera, Ingeteam está actualmente estudiando adaptar las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Divulgación Financiera Relacionada con el Clima (TFCD).

### **2.1.7.2 Objetivos voluntarios a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las medidas aplicadas para ello**

Aún pendiente de definir objetivos cuantitativos en base a SBTi a medio y largo plazo y definir una estrategia Net Zero, las líneas de trabajo que se prevé abordar son:

- Reducción de energía, sustitución de fuentes de energía y medidas de eficiencia: Aplicar medidas de reducción, sustitución y eficiencia energética relacionadas con nuestras operaciones en todas las instalaciones de producción y los emplazamientos de los proyectos para reducir nuestras emisiones de Alcance 1.
- Suministro de electricidad procedente de fuentes renovables: Desde 2022, Ingeteam en España se alimenta con electricidad procedente de fuentes renovables, además en 2023 se han introducido instalaciones de autogeneración para disminuir el consumo eléctrico importado lo que repercute en la reducción de nuestras emisiones de Alcance 2 basadas en el mercado. El resto de las emisiones de Alcance 2 están relacionadas con la calefacción urbana.
- Plan de movilidad ecológica para reducir las emisiones de la flota: Ingeteam ha puesto en marcha varios proyectos sobre esta palanca: i) la sustitución de los vehículos por alternativas bajas en carbono para reducir las emisiones de GEI de Alcance 1 (directas) de la empresa; y actualmente está estudiando medidas para la reducción del consumo de combustible fósil en los desplazamientos a los centros productivos.

Adicionalmente, se plantearán:

- Compensación de las emisiones no evitadas.
- Campañas de concienciación e ideas de los empleados.
- Compromiso a lo largo de la cadena de valor.

### **2.1.8 Acciones para combatir el desperdicio de alimentos**

Debido al negocio de la compañía no se obtienen desperdicios de alimento que se deban reportar en este informe.

### **2.1.9 Protección de la biodiversidad**

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

## 2.2.A. DIMENSIÓN DESEMPEÑO SOCIAL Y RELATIVOS AL PERSONAL

### 2.2.1 Descripción de gestión- Políticas

El presente capítulo describe las relaciones entre Ingeteam y las personas que lo formamos, como su principal valor.

Trataremos aspectos como el empleo, segmentación de nuestra plantilla, modalidades de contratación, remuneraciones medias, personas con discapacidad, o las políticas sobre desconexión laboral.

Abordaremos temas sobre la organización del trabajo y las relaciones sociales, así como sobre las medidas adoptadas para promover la Igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por último, pero siendo la prioridad en nuestra organización, trataremos el tema de la formación y capacitación profesional de nuestra plantilla, así como aspectos relacionados con la Salud y Seguridad Laboral.

#### Política de gestión de personas

Aspiración de la Política: “Definir, implantar y desarrollar un modelo de gestión de personas en Ingeteam que permita atraer, desarrollar y promover el talento necesario de acuerdo al proyecto empresarial definido y concretado en su Plan Estratégico vigente (2022-2024), en equilibrio con los intereses de crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores, y que, en definitiva, redunde en su compromiso y participación a largo plazo en la consolidación y expansión de este proyecto.”

Principales principios y prioridades de la Política:

- Atraer e incorporar a los mejores profesionales, a partir de una marca atractiva, con procesos fiables y transparentes, y de acuerdo a los Valores de Ingeteam.
- Fidelizar a aquellos profesionales que aporten valor, y principalmente en aquellas áreas estratégicas, potenciando su talento y contribución al desarrollo organizacional y del negocio, aprovechando las posibilidades que ofrece Ingeteam.
- Capacitar, de forma continua, a nuestros empleados en aquellas competencias técnicas, humanas y de negocio requeridas para el desarrollo de una organización y negocio fuerte y competitivo.
- Apuntalar y extender la “Cultura Ingeteam”, con orgullo de sus Valores comunes, desarrollando comportamientos y actitudes acordes a un estilo propio como denominador común, reconociendo al mismo tiempo las distintas realidades y particularidades que conforman Ingeteam.
- Contar con una organización ágil y eficiente, con personas y equipos claramente orientados al logro, y preparados para la gestión del cambio.
- Comunicar, a las personas que integran nuestra organización, con la necesaria transparencia y oportunidad, las informaciones que contribuyan a dar sentido a su participación en la misma, a conocerla mejor, a mejorar su sentido de pertenencia, así como a dotarles de los datos necesarios para el mejor desarrollo de su responsabilidad.
- Reconocer y retribuir a las personas, de acuerdo a las posibilidades de la organización en cada momento, y en función de sus competencias, esfuerzo y resultados, de forma coherente con los distintos entornos, externo e interno.
- Mantener una interlocución fluida y satisfactoria con la RLT en nuestros Centros de Trabajo, así como con el entorno sindical general, que redunde en un marco

de paz social sostenida basada en relaciones laborales avanzadas y acordes a las necesidades de la organización y de sus integrantes.

- Diseñar y mantener procesos y herramientas de gestión actualizados y eficientes, implantando buenas prácticas en el conjunto de la organización.
- Actuar con integridad, respeto y honestidad en cumplimiento de la legislación vigente, de los Valores, Código de Conducta y normativa interna aplicable en Ingeteam.

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

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

## **Empleo y organización del trabajo**

Ingeteam se destaca por el cumplimiento diligente de la legislación laboral y social vigente en todos aquellos países donde se encuentran las diferentes sedes o centros de trabajo.

Durante el año 2023 se ha alcanzado una plantilla media que asciende a 4.841,5 efectivos teóricos, si bien se cierra el año con una plantilla final real de 4.977 personas (fuente de reporte plataforma AURA), herramienta de reporte específica para indicadores no financieros ligados a Personas que será la base para aquellos datos 2023 aportados en este informe.

Con respecto al año anterior, tal como señalan los cuadros de evolución, se produce durante este año 2023 un importante incremento de plantilla media de 365,5 efectivos teóricos, que suponen un +8,2%. Este nuevo incremento de plantilla, muy similar al incremento del año anterior, es consecuencia del desarrollo de aquellas líneas estratégicas asociadas al Plan Estratégico de Ingeteam 2022-2024, donde se describen y desarrollan proyectos y negocios estratégicos que implican en la práctica una inyección de nuevos recursos para abordarlos adecuadamente.

En lo que se refiere a cifras de plantilla final real a cierre del ejercicio 2023, igualmente y aunque con crecimiento más moderado, se produce un incremento de personas trabajadoras de 295 personas más en plantilla que supone un incremento porcentual del 6,3% con respecto al cierre del ejercicio 2022. La tendencia en los últimos años está marcada por un incremento sostenido año a año, si bien en 2023, se ralentiza dicho incremento con una reducción de 6,5 puntos con respecto a aquella referencia de crecimiento de 2022 respecto a 2021.

## Indicadores de Empleo y Organización

	2023	2022
<b>Plantilla media</b>	4.841,5 (+8,2%)	4.476 (+9,6%)
<b>Plantilla final</b>	4.977 (+6,3%)	4.682 (+12,8%)

En lo que se refiere a la distribución de la plantilla media entre sexos, el 80,9% son hombres y el 19,1% son mujeres, con ligero avance en las mujeres, pero con distribución % similar al pasado año con un 81,2% de hombres y un 18,8% de mujeres en 2022.

La evolución de esta distribución con respecto a años anteriores, recogidas en el cuadro adjunto, reflejan el sostenido incremento de la plantilla media 2023 de las mujeres (+9,6%) ligeramente por encima del incremento medio total de la plantilla Ingeteam 2023 (8,2%), lo que ha supuesto en términos absolutos, un incremento de plantilla media femenina en 80,9 mujeres, frente al incremento de plantilla masculina establecida en 284,6 hombres (+7,8%).

Plantilla media por sexo	2023		2022	
	Nº	%	Nº	%
<b>Hombres</b>	3.917,1	80,9	3.632,5	81,2
<b>Mujeres</b>	924,4	19,1	843,5	18,8
<b>TOTAL</b>	4.841,5	100	4.476	100

La antigüedad media de nuestra plantilla es de 8,1 años (ligera reducción con respecto a los 8,7 años del 2022), con una edad media de 42,77 años, edad media que se incrementa en 2,23 años con respecto al año anterior, entendiéndose que la ralentización en las nuevas incorporaciones por personal más joven no compensa en la edad media y se traslada en un impacto de incremento en la antigüedad media.

	2023	2022
<b>Edad media total</b>	42,77 (+2,23)	40,54
<b>Edad media hombres</b>	42,71 (+2)	40,71
<b>Edad media mujeres</b>	43,03 (+3,13)	39,89

	2023	2022
<b>Antigüedad media total</b>	8,1 (-0,59)	8,69
<b>Antigüedad media hombres</b>	7,99 (-0,52)	8,51
<b>Antigüedad media mujeres</b>	8,57 (-0,83)	9,40

Por razón de género, la antigüedad media de hombres y mujeres apenas difiere en 0,58 años aprox. en favor del colectivo femenino, siendo de 7,99 en ellos y de 8,57 en ellas respectivamente; la edad media en las mujeres es de 43,03 años, y en los hombres de 42,71 años, con una diferencia apenas de 0,32 años de media y más edad en el colectivo masculino. Esto determina un perfil medio de hombre ligeramente más joven y de menor antigüedad a pesar de que las diferencias no sean muy significativas.

La plantilla media por tramos de edad en 2023 se distribuye de la siguiente manera en global, así como en España y Resto de países donde está presente Ingeteam:

Tramo edad	2023	2022	España 2023	España 2022	Resto 2023	Resto 2022
<b>&lt;30 años</b>	1.091,17 (22,54%)	1.055,6 (23,58%)	659,45 (18,52%)	619,7 (19,26%)	431,72 (33,7%)	435,9 (34,6%)
<b>30-50 años</b>	3.107,19 (64,18%)	2.909,9 (65,01%)	2.366,83 (66,45%)	2.208 (68,63%)	740,36 (57,8%)	701,9 (55,8%)
<b>&gt;50 años</b>	643,19 (13,28%)	510,5 (11,42%)	535,34 (15,03%)	389,5 (12,26%)	107,85 (8,4%)	121 (9,6%)
<b>Total</b>	4.841,5	4.476	3.561,6	3.217,2	1.279,9	1.258,8

La plantilla media por tramos de edad en 2023 del paquete “Resto” desglosada por aquellas 8 Filiales de Ingeteam con mayor aportación de plantilla, se distribuye de la siguiente manera:

Tramo edad	MEX 2023	MEX 2022	USA 2023	USA 2022	BRASIL 2023	BRASIL 2022	R. CHECA 2023	R. CHECA 2022
<30 años	122,35 49,5%	136,05 51,4%	24,27 24,86%	25,86 22,1%	55,14 8,18%	66,24 34,9%	24,69 0,49%	22,59 18,9%
30-50 años	122,19 49,44%	123,93 46,8%	49,44 50,65%	56,6 48,5%	134,64 68,81%	117,89 62%	64,47 53,5%	69,23 58%
>50 años	2,61 1,06%	4,34 1,8%	23,9 24,49%	34,15 29,4%	5,88 3,1%	5,89 3,1%	31,35 26,01%	27,56 23,1%
<b>Total</b>	<b>247,15</b>	<b>264,32</b>	<b>97,61</b>	<b>116,61</b>	<b>190,02</b>	<b>190,02</b>	<b>120,51</b>	<b>119,38</b>

Tramo edad	INDIA 2023	INDIA 2022	CHILE 2023	CHILE 2022	UK 2023	UK 2022	ITALIA 2023	ITALIA 2022
<30 años	25,01 35,27%	28,65 3,21%	77 1,25%	53,48 39,3%	38,39 39,6%	40,44 43,1%	9,17 13,16%	7,45 11,69%
30-50 años	44,9 63,32%	36,65 5,28%	106,65 57,14%	79,01 58,1%	54,83 56,1%	51,1 54,5%	41,36 59,35%	40,14 62,97%
>50 años	1 1,41%	1 2%	3 1,61%	3,4 2,6%	4,55 4,6%	2,15 2,4%	19,16 27,49%	16,15 25,24%
<b>Total</b>	<b>70,91</b>	<b>66,3</b>	<b>186,65</b>	<b>135,89</b>	<b>97,77</b>	<b>93,69</b>	<b>69,69</b>	<b>63,74</b>

Ingeteam México, UK, Chile e India, son aquellas filiales con plantillas más jóvenes, atendiendo a un colectivo de <30 años en torno a una horquilla de 35-50%, frente a niveles en España y Rep. Checa para esta franja de edad del 18,5-20,5%, e Italia, con la plantilla joven más baja en proporción, con un 13%.

España y Brasil, seguidos de India e Italia, son aquellos países donde Ingeteam tiene una mayoritaria plantilla en la franja de edad de 30-50 años, situándose en torno a la horquilla de 59-69% aprox. para estos 4 países. México y USA manifiestan plantillas en esta franja más bajas en torno al 49-50% aprox.

A destacar la filial de Italia con un volumen de plantilla >50 años del 27%, seguida de la Rep. Checa y USA con un 26% y 24,49%. España cuenta con un 15% aproximadamente, y en cualquier caso, todas ellas muy lejos de los % actuales para esta franja de edad en el resto de filiales donde los porcentajes se sitúan en la franja del 1-5% aprox.

La plantilla final 2023 por tramos de edad en términos % y su tendencia con respecto a reportes de años anteriores sería la siguiente:

Tramo edad	2023	2022
< 30 años	22,54%	23,58%
30-50 años	64,18%	65,01%
> 50 años	13,28%	11,41%

Así pues, frente a los datos de 2022, en términos generales, bajo un análisis en global, se aprecia un ligero envejecimiento de la plantilla media con retrocesos de 1 punto en el colectivo <30 años, y de casi 2 puntos en el colectivo > 50 años, y que se materializa en el incremento de la edad media de la plantilla, en 2,23 años, como se ha comentado en un punto anterior.

Evolución plantilla media por países:

	2023		2022	
Plantilla media por países	4.841,5	100%	4.476	100%
España	3.561,6	73,6%	3.217,2	72%
Internacional	1.279,9	26,4%	1.258,8	28%

→

	2023		2022	
Plantilla media por países	4.841,5	100%	4.476	100%
México	247,15	5,1%	264	6%
USA	97,61	2,02%	116,61	3%
Brasil	195,66	4,04%	190,02	4%
Rep. Checa	120,51	2,49%	119,38	3%
India	70,91	1,46%	66,3	1%
Chile	186,65	3,85%	135,89	3%
Rumania	33	0,68%	24,83	1%
UK	97,77	2,02%	93,69	2%
Francia	44,37	0,92%	53,75	1%
Italia	69,69	1,44%	63,74	1%
Sudáfrica	2,39	0,05%	10	0%
Australia	40,06	0,83%	40,19	1%
Filipinas	1,01	0,02%	7,59	0%
Bulgaria	3,75	0,08%	10	0%
Marruecos	12,88	0,27%	17,53	0%
Panamá	17,99	0,37%	16,91	0%
Uruguay	4,83	0,1%	7,44	0%
Polonia	6,18	0,13%	5,52	0%
Alemania	2,62	0,05%	3,5	0%
Vietnam	16,98	0,35%	3	0%
China	7,92	0,16%	8,58	0%

La plantilla media por categorías y sexo 2023 y su evolución frente al año anterior es la siguiente:

	2023	2022
<b>Técnicos/as operarios/as</b>	2.300,11 (47,51%)	2.120,15 (47,37%)
<b>Técnicos/as ingenieros/as</b>	1.228,7 (25,38%)	1.198,3 (26,77%)
<b>Administrativos/as</b>	503,79 (10,41%)	498,7 (11,14%)
<b>Mandos intermedios</b>	520,7 (10,75%)	496,52 (11,09%)
<b>Dirección</b>	288,25 (5,95%)	162,32 (3,63%)
<b>TOTAL</b>	4.841,5 (100%)	4.476 (100%)

Con respecto al pasado año 2022, en 2023 la distribución por categorías en términos porcentuales totales sigue aproximadamente en los mismos niveles, con notable ascenso del colectivo de Dirección con un incremento de 2,33% con respecto al año anterior y en referencia a la plantilla total. Por contra, el colectivo de Técnicos/as e Ingenieros/as, tiene el retroceso más destacado con un 1,4% con respecto a su peso con respecto a la plantilla total.

	Hombres		Mujeres	
	2023	2022	2023	2022
<b>Técnicos/as operarios/as</b>	42,31% (2.048,66)	42,63% (1.908,25)	5,19% (251,4)	4,73% (211,9)
<b>Técnicos/as ingenieros/as</b>	20,42% (988,73)	21,43% (959,04)	4,96% (239,97)	5,35% (239,26)
<b>Administrativos/as</b>	4,11% (198,88)	3,38% (151,18)	6,3% (304,91)	7,76% (347,52)
<b>Mandos intermedios</b>	8,99% (435,6)	9,46% (423,38)	1,76% (85,1)	1,63% (73,14)
<b>Dirección</b>	5,07% (245,3)	3,27% (146,44)	0,89% (42,95)	0,35% (15,88)
<b>TOTAL</b>	80,9% (3.917,1)	81,16% (3.632,5)	19,1% (924,4)	18,84% (843,5)

Si incorporamos la variable de género, podemos observar que, si bien en términos absolutos, el colectivo masculino presenta cifras más significativas, en términos porcentuales, el colectivo femenino tiene avances en los grupos profesionales de Operarios, Mandos Intermedios y Dirección, mientras que, en el colectivo de Técnicos e Ingenieros y Administrativos, tiene ligeros retrocesos.

Como refleja el gráfico anterior, si bien el colectivo masculino prevalece en todos los Grupos Profesionales a excepción del colectivo de Administrativos/as, hay una tendencia sostenida generalizada y favorable de una mayor presencia femenina en aquellos Grupos Profesionales más masculinizados, reduciendo con ello poco a poco, el llamado “techo de cristal”; si bien, queda mucho por recorrer para entrar en % de equiparación satisfactorios.

### Modalidades de contrato de trabajo

Promedio anual de contratos indefinidos por sexo	2023	2022
% de contratos indefinidos sobre el total	90% (4.338)	87% (3.909)
% de contratos indefinidos en mujeres	92% (840)	85% (720)
% de contratos indefinidos en hombres	89% (3.488)	88% (3.189)

En 2023 se incrementa en 2,6 puntos aprox. los niveles de empleo estable en Ingeteam con respecto a 2022, alcanzando el 88,9% de empleo estable respecto al total. A destacar el avance significativo que ha experimentado el empleo estable entre el colectivo femenino, con un avance de casi 7 puntos, y alcanzando niveles de estabilidad laboral del 91,93% en dicho grupo.

Como consecuencia de lo anterior, los % de la temporalidad total y por sexo baja en la misma proporción en la que sube el empleo estable, como indica el cuadro siguiente.

Promedio anual de contratos temporales por sexo	2023	2022
% de contratos temporales sobre el total	10% (504)	13% (567)
% de contratos temporales en mujeres	8% (75)	15% (123)
% de contratos temporales en hombres	11% (429)	12% (444)

En Ingeteam no existe tratamiento diferenciado por razón del tipo de contrato (indefinido-temporal) en términos generales. La excepción a la regla general anterior viene determinada por USA y México, donde la legislación laboral vigente y práctica habitual, contempla tratamientos diferenciados en determinados conceptos en función de si hablamos de contratación indefinida o temporal, o antigüedad en la compañía (vacaciones, seguros, etc.). Esta diferenciación, en términos de beneficios sociales, no aplica cuando se refiere al tipo de jornada (jornada completa y tiempo parcial).

La distribución del tipo de contrato fijo-temporal por tramos de edad se recoge en el siguiente gráfico, y donde se refleja un avance en la estabilidad del empleo generalizada, pero destacando como lo fue en el pasado año 2022, el incremento de la estabilidad en el empleo en el colectivo joven de <30 años con subida de 9,5 puntos frente al dato 2022. En el colectivo de edad intermedia se mantiene la estabilidad en los mismos porcentajes, y en el colectivo de mayor edad, es donde se experimenta un ligero retroceso porcentual de medio punto aprox.

Modalidad de contratación por tramo de edad	2023		2022	
	Temporales	Fijos	Temporales	Fijos
< 30 años	25,16% (274,62)	74,84% (816,55)	34,74% (370,44)	65,26% (685,12)
30-50 años	6,71% (208,66)	93,29% (2.898,53)	6,26% (182,27)	93,74% (2.727,59)
> 50 años	3,21% (20,67)	96,79% (622,52)	2,72% (13,91)	97,28% (496,66)
Totales	100% (503,9)	100% (4.337,6)	100% (566,6)	100% (3.909,4)

En lo que se refiere al número de contratos con jornada parcial por razón de sexo y tramos de edad, aportamos los siguientes datos en los siguientes gráficos:

Promedio anual de contratos con jornada parcial por sexos	2023		2022	
	0,79% (38,03)		0,76% (34,99)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	55,96% (21,28)	44,04% (16,75)	38% (13,08)	62% (21,31)

Distribución de la modalidad de contratación a tiempo parcial por tramo de edad	2023	2022
< 30 años	18,83% (7,16)	17,45% (6)
30-50 años	31,66% (12,04)	67,08% (23,07)
> 50 años	49,51% (18,83)	15,47% (5,32)

De los gráficos anteriores, en 2023 se observa un ligero incremento de plantilla en situación de contratación con jornada parcial, +3,64 personas más frente a 2022, siendo mayoritaria la contratación con jornada a tiempo completo superando a el 99%.

Si observamos la perspectiva de género en la contratación a tiempo parcial, este año 2023 se rompe la tendencia de años anteriores, siendo por vez primera el colectivo masculino el que aporta mayor nº y % bajo esta modalidad contractual. Sin embargo, si tenemos en cuenta la distribución actual de la plantilla por género, sigue siendo el colectivo femenino el que, proporcionalmente a su plantilla media, tiene mayores porcentajes de colectivo a tiempo parcial, con un 1,81% de los contratos totales femeninos frente al 0,54% de los hombres.

Atendiendo al factor edad, observamos que es el colectivo de mayor edad donde se concentra el mayor nº de contratos a tiempo parcial, cambiando la situación previa de años anteriores donde el colectivo de edad intermedia era el predominante en la contratación parcial.

La distribución de la plantilla media 2023 frente a la de 2022 de contratos según modalidad contractual y categorías la podemos ver a través de los siguientes cuadros:

	Contrato indefinido 2023			Contrato temporal 2023		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Técnicos/as operarios/as	1.936	12	1.948 (44,7%)	352	0	352 (72,6%)
Técnicos/as ingenieros/as	1.144	11	1.155 (26,5%)	72	2	74 (15,2%)
Administrativos/as	438	11	448 (10,3%)	55	1	55 (11,4%)
Mandos intermedios	518	3	520 (11,9%)	1	0	1 (0,2%)
Dirección	285	1	286 (6,6%)	3	0	3 (0,6%)
Totales	4.321	36	4.356	483	3	485

	Contrato indefinido 2022			Contrato temporal 2022		
	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total	A tiempo completo	A tiempo parcial	Total
Técnicos/as operarios/as	1.768	6	1.774 (45,4%)	346	0	346 (61,1%)
Técnicos/as ingenieros/as	1.067	10	1.077 (27,5%)	120	1	121 (21,4%)
Administrativos/as	391	12	403 (10,3%)	94	2	96 (16,9%)
Mandos intermedios	491	3	494 (12,6%)	2	1	3 (0,4%)
Dirección	161	0	161 (4,2%)	1	0	1 (0,2%)
<b>Totales</b>	<b>3.878</b>	<b>31</b>	<b>3.909</b>	<b>563</b>	<b>4</b>	<b>567</b>

De las tablas anteriores, se puede apreciar evolución positiva en todos los grupos profesionales en cuanto a la evolución de la contratación estable en términos absolutos y por tiempo completo, manteniéndose su distribución en %, en niveles similares al pasado año con ligeras variaciones en función del grupo profesional.

### Despidos

En los cuadros siguientes se recoge el nº de trabajadores que han salido o finalizado relación laboral con Ingeteam durante 2023 por despido, información clasificada por principales países, sexo, segmentación de edad y categorías.

	Nº despidos totales y % por principales países				Nº despidos por sexo por principales países			
	2023		2022		2023		2022	
	Totales		Totales		H	M	H	M
USA	2	0,81%	27	18,24%	2	0	23	4
México	1	0,4%	7	5,41%	1	1	6	1
España	109	43,95%	52	35,14%	101	8	47	5
Rumanía	1	0,4%	0	0%	1	0	0	0
Brasil	71	28,63%	36	24,32%	58	13	31	5
Francia	2	0,81%	1	0,68%	2	0	1	0
Chile	39	15,73%	9	6,08%	36	3	7	2
Italia	0	0%	11	7,43%	0	0	5	6
UK	19	7,66%	4	2,7%	18	1	3	1
Australia	3	1,21%	1	0,68%	2	1	0	1
China	1	0,4%	0	0	1	0	0	0
Resto	0	0%	0	0%	0	0	0	0
<b>Total Nº</b>	<b>248</b>	<b>100%</b>	<b>148</b>	<b>100%</b>	<b>222</b> ( 89,5%)	<b>26</b> (10,5%)	<b>124</b> ( 83,8%)	<b>24</b> (16,2%)

Se aprecia un incremento significativo del nº de despidos totales con respecto a cifras del pasado 2022 en 100 despidos, lo que supone un incremento del 67% en las salidas de Ingeteam por despido en términos generales.

Si analizamos la situación o contribución a este dato por países/filiales, destaca el incremento del nº de despidos en España (+57), Brasil (+35), Chile (+30) y UK (+15) con respecto al año anterior.

En España, los despidos en un nº de 86 de los 109 (un 79%), está asociada a las actividades de Service y relacionado con la rescisión de contratos laborales por rescisión de contratos mercantiles de prestación de servicios de mantenimiento, entre otros motivos. Este motivo de rescisión es igualmente el motivo principal detrás de las cifras de Brasil, donde ha habido una reducción importante de actividad productiva afectando a la contratación existente de perfil operaciones y Chile por finalización de contratos mercantiles con cliente e imposibilidad de reubicación de la plantilla redundante.

Por el contrario, y en comparación con 2022, USA tiene un comportamiento positivo con una reducción del 92,5% de sus despidos (-25). Igualmente destacable la situación de Italia, que no ha tenido ningún tipo de despido durante 2023 frente a los datos de 2022 con 11 despidos.

Desde la perspectiva de género, podemos observar que el predomina el perfil masculino con un 89,5% de los despidos totales, y con respecto a 2022, se produce un incremento de dicho despido masculino en casi 6 puntos porcentuales, relacionado con el perfil tipo del personal afectado por la rescisión de contratos de personal de prestación de servicios de mantenimiento, perfil muy masculinizado, y retrocediendo el despido en el colectivo femenino en la misma proporción, situándose en un 10,5% de los despidos totales.

Si realizamos un análisis de los despidos atendiendo a las franjas de edad, podemos observar en el cuadro siguiente un incremento del nº total de despidos en todas las franjas de edad en sus totales, si bien la franja de edad con mayor incremento y tasa de despidos sigue siendo la franja intermedia de 30-50 años, la cual ha sufrido un incremento significativo de 77 personas despedidas con respecto al año 2022.

	Nº despidos por franja de edad y principales países					
	2023			2022		
	<30	31-50	>50	<30	31-50	>50
USA	1	0	1	8	12	7
México	0	0	1	1	6	0
España	15	78	16	9	32	11
Rumanía	1	0	0	0	0	0
Brasil	17	49	5	9	26	1
Francia	0	1	0	0	1	0
Chile	16	20	3	4	5	2
Italia	0	0	0	3	6	2
UK	6	13	0	4	0	0
Australia	1	2	0	0	1	0
China	0	1	0	0	0	0
Resto	0	0	0	0	0	0
<b>Total Nº</b>	<b>57 (+19) (22,98%)</b>	<b>164 (+77) (66,13%)</b>	<b>27 (+4) (10,89%)</b>	<b>38 (+9) (25,68%)</b>	<b>87 (+21) (58,78%)</b>	<b>23 (+10) (15,54%)</b>

Si el ejercicio de análisis de los despidos 2023 se realiza bajo el prisma de “grupo profesional” afectado y país/filial, en el cuadro adjunto a continuación, se puede observar que hay un incremento en el nº de despidos por grupo profesional en términos generales a excepción del colectivo de Mandos Intermedios (-4), y Técnicos/Ingenieros (-2). El incremento principal se encuentra en los colectivos de Operarios y Administrativos.

	Nº despidos grupo profesional y principales paises									
	2023					2022				
	Tecn. oper.	Tecn. ingen.	Admin.	Mandos intermedios	Direc.	Tecn. oper.	Tecn. ingen.	Admin.	Mandos intermedios	Direc.
Brasil	51	4	15	1	0	28	1	6	1	0
México	0	0	0	1	1	5	0	2	0	0
Chile	36	3	0	0	0	5	4	0	0	0
España	94	5	6	1	3	37	9	4	1	1
Francia	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0
USA	1	0	1	0	0	20	1	2	3	1
Italia	0	0	0	0	2	4	0	4	1	2
Rumanía	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UK	17	1	0	1	0	2	1	1	0	0
Australia	2	0	1	0	0	0	0	1	0	0
China	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Resto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Nº	203 (81,8%)	14 (5,7%)	23 (9,3%)	3 (1,2%)	5 (2%)	101 (68%)	16 (11%)	20 (14%)	7 (5%)	4 (3%)

### Remuneraciones medias

La remuneración total media por país incluyendo todo tipo de conceptos retributivos, como salarios, retribuciones variables, bonus, antigüedad, pluses, gratificaciones eventuales, etc. son las siguientes (en Euros):

	2023 en €	2022 en €
Australia	52.151	49.962
Alemania (**)	-	61.086
Italia	47.257	48.336
USA	66.559	63.526
UK (**)	-	-
España	38.790	38.329
Francia	41.725	40.771
Polonia (**)	-	24.214
Uruguay (**)	-	-
República Checa	26.195	26.033
Rumanía	13.435	0
Chile	18.697	15.506
Marruecos (**)	-	-
Panamá	6.403	-
Brasil	17.673	15.593
Bulgaria (**)	-	-
Sudáfrica (**)	-	-
Filipinas (**)	-	-
México	16.354	17.356
India	7.943	7.096
China	63.597	45.543
Vietnam	17.491	26.580

(\*\*) No aportan datos o filiales cerradas a lo largo de 2023, pero a excepción de UK, son filiales poco significativas desde el aspecto de nº de empleados.

Con los datos aportados en el cuadro anterior, la retribución media unitaria global se sitúa en un salario bruto anual de 35.596 euros, frente a los 34.047 euros de 2022 (\*), lo que supone un incremento medio del 4,2%. Podemos establecer 2 grandes grupos de países/filiales:

- Países/filiales donde hay una reducción de la retribución media donde factores como el crecimiento medio de la plantilla con retribuciones más bajas o bien renovación (rotación) y/o reestructuración de perfiles mejor retribuidos por otros de menor experiencia y salario, han tirado hacia la baja la retribución media, como son el caso de México y Vietnam.
- Países/filiales donde se ha producido un incremento de dichas remuneraciones medias como consecuencia de varios motivos, como puede ser la tipología de contratación como en el punto anterior, pero en este caso, hacia posiciones mejor pagadas, además del proceso de revisión salarial habitual y donde las tasas de inflación de 2022 han supuesto en algunos casos, un incremento medio notable del salario medio anual, como pueden ser el caso de USA, Australia, Francia, Brasil, China, Chile, España y Chequia entre otros.

(\*) Existen algunas filiales que no aportan datos de remuneraciones totales, y que no permiten establecer una aproximación de mayor exactitud.

### **Salarios medios unitarios por razón de género**

Los salarios en Ingeteam quedan definidos en función de la formación, experiencia y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora. Incluso en nuestro Código de Conducta, ya en 2012, así se define en su capítulo 2:

*“El salario que reciben los empleados será acorde con la función desempeñada, siempre respetando los convenios laborales aplicables”*

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

En 2023, al igual que en los pasados años, Ingeteam ha realizado un análisis comparable entre años para valorar la existencia de brecha salarial en sus centros y su evolución.

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

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

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

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

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

### Salarios medios unitarios por razón de género en Ingeteam España:

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

Los datos de salarios medios unitarios por razón de género en **España** por categorías profesionales son los siguientes:

	Hombres Retribución teórica media (Euros)		Mujeres Retribución teórica media (Euros)		Retribución media por categoría (Euros)		Diferencia salarial por género y categoría %	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Técnicos operarios/as	32.587	30.330	24.867	28.302	31.565	30.079	76	93
Técnicos ingenieros/as	40.569	41.245	39.721	39.033	40.370	40.758	98	95
Administrativos/as	41.426	36.730	33.194	25.278	36.194	27.909	80	69
Mandos intermedios	52.799	55.285	51.334	51.605	52.572	54.758	97	93
Dirección	64.812	96.700	43.862	74.055	61.250	94.308	68	77
Medias totales	39.805	39.775	34.943	33.198	-	-	-	-
Promedio dif. salario medio mujeres frente a hombres según categorías							88	83,5

El método de cálculo de la brecha es el siguiente: Retribución teórica media unitaria mujeres / Retribución teórica media unitaria hombres.

%<100% implica brecha en favor de los hombres, y datos >100% implica brecha en favor de las mujeres.

En el cuadro anterior, se refleja un promedio de retribución media anual total superior en el colectivo masculino frente al femenino de 14 puntos aprox. (88%) frente a los 16.5 puntos señalados el pasado año (83,5%). En consecuencia, las diferencias en términos de salarios medios hombre/mujer (brecha media), se reduce en 4,5 puntos aprox. con respecto al pasado año.

Si ponemos el foco atendiendo a “grupo profesional”, apreciamos diferencias entre los mismos, pudiendo identificar 2 grupos atendiendo a dichos datos:

- Grupos profesionales que reflejan avance en materia de reducción de las diferencias medias salariales unitarias, principalmente en el colectivo de Técnicos e Ingenieros (3 puntos), el colectivo de Administrativos (11 puntos) y el colectivo de Mandos Intermedios (9 puntos) y que tiene como consecuencia una equidad prácticamente completa más allá de que la diversidad de funciones/puestos tipo existentes en cada uno de estos grupos es muy distinto.
- Grupos profesionales que reflejan un retroceso de mayor o menor cuantía frente al año anterior, y donde encontramos al colectivo de Operarios, con un retroceso importante de 16 puntos, seguido del colectivo de Dirección con un retroceso de 9 puntos.

Las razones para estos retrocesos que a priori pueden llamar la atención de forma significativa son:

- En el colectivo encuadrado en el grupo profesional de Operarios/as, crece un 24% frente al nº de trabajadoras Operarias en 2022, lo que determina que la entrada de este nuevo colectivo de trabajadoras se efectúe en categorías profesionales inferiores, y que determine un salario anual inferior atendiendo a las escalas salariales de Convenios de aplicación en sus primeros años de trabajo en Ingeteam.

En este colectivo de Operarios, las principales diferencias a nivel España, se localizan en los centros de trabajo de Sarriguren, Zamudio y Albacete, donde el colectivo

femenino es más reducido en este grupo profesional, muy masculinizado en términos generales, y donde la diversidad de tareas entre los distintos puestos de trabajo y roles asociados a este amplio grupo profesional, determina que determinados conceptos salariales o pluses de carácter variable (dietas por desplazamientos, turnicidad, nocturnidad, etc... entre otros) y propios de puestos ocupados mayoritariamente por hombres, sean determinantes en dichas diferencias de salarios medios.

- En el colectivo encuadrado en el grupo profesional de Dirección, crece el colectivo femenino más de un 250% (reclasificaciones internas de colectivos), lo que ha determinado que se incorporen a este grupo, personal femenino que estuviera encuadrado en años anteriores en el grupo profesional de Mandos Intermedios; este traslado de personas entre los grupos profesionales, está detrás de que las diferencias del colectivo de Mandos Intermedios, se haya reducido prácticamente a cero, y las diferencias de salarios se hayan trasladado al colectivo de Dirección, donde nos encontramos bajo el mismo grupo profesional, una diversidad de niveles de responsabilidad muy amplia (nivel de jerarquía, nivel de experiencia y antigüedad) que tiene su reflejo en las diferencias salariales.

Cabe decir que, en España, todos los centros que están afectados por la normativa nacional en materia de Igualdad cumplen con la normativa que vela y promueve la convergencia salarial entre mujeres y hombres. Igualmente cabe mencionar que el pasado año 2022 se revisaron y actualizaron aquellos Planes de Igualdad existentes, con el resultante de que todos los centros de trabajo de Ingeteam en España cuentan con Planes de Igualdad en vigor.

En cuanto a las diferencias salariales totales atendiendo a grupos de edad, aportamos los siguientes datos (en Euros):

	Salario medio 2023	Salario medio 2022
<30 años	30.178	25.914
Entre 31 y 50 años	39.276	39.898
>50 años	47.252	49.188

Como resultado razonable atendiendo a los datos, el salario medio 2023 evoluciona de forma creciente a medida que la edad de la plantilla crece y asociado a su madurez profesional y propia evolución hacia roles de mayor responsabilidad y retribución media.

Por otro lado, en el colectivo de edad <30 años, se produce el mayor avance en cuanto a salario medio, entre otras razones al ralentizarse la entrada de este colectivo más joven y por otro lado, la revisión de condiciones de los contratos en prácticas, que suponen un paso adelante importante en materia de retribución una vez finalizan dicho primer año laboral.

En el resto de colectivos, o bien no hay variación, o no es significativa (del -1.5% para el colectivo de edad intermedia y del -4% para el colectivo de mayor edad) y donde aspectos como el impacto de la retribución variable, puede ser determinante para una variabilidad del salario bruto medio.

**Salarios medios unitarios por razón de género en Ingeteam Europa (incluyendo España):**

Los datos de salarios medios unitarios por razón de género **en Europa** por categorías profesionales son los siguientes en euros (exceptuando Polonia que no reporta dato económico):

	Hombres		Mujeres		Retribución media por categoría (Euros)		Diferencia salarial por género y categoría %	
	Retribución teórica media (Euros)		Retribución teórica media (Euros)		Retribución media por categoría (Euros)		Diferencia salarial por género y categoría %	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Técnicos/as operarios/as	32.009	29.960	24.853	28.205	31.104	29.748	78	94
Técnicos/as ingenieros/as	39.812	40.604	39.606	40.212	39.767	40.212	99	95
Administrativos/as	41.513	38.910	32.774	28.369	35.986	28.369	79	65
Mandos intermedios	52.238	55.433	50.005	54.744	51.885	54.744	96	91
Dirección	65.226	95.338	44.056	92.437	61.660	92.437	68	72
Medias totales	39.296	39.648	34.727	38.128	-	-	-	-
Promedio dif. salario medio mujeres frente a hombres según categorías							88	82

El método de cálculo de la brecha es el siguiente: Retribución teórica media unitaria mujeres / Retribución teórica media unitaria hombres.

%<100% implica brecha en favor de los hombres, y datos >100% implica brecha en favor de las mujeres.

Atendiendo al gráfico anterior, podemos apreciar en el contexto de Europa que debido al gran impacto de la plantilla media de España frente a la de Europa total, y al igual que el pasado año, la “foto” que observamos en términos de diferencias de salarios medios por razón de género en España tiene su traslado a nivel de Europa con ligeros matices, y que únicamente se aprecian diferencias para el colectivo de mandos intermedios en 1 punto de retroceso frente a la situación en España, si bien para este colectivo entendemos que aun con dicha diferencia, podemos concluir que hay prácticamente equidad completa (96%).

En cuanto a las diferencias salariales atendiendo a la edad, aportamos los siguientes datos (en Euros):

	Salario medio 2023	Salario medio 2022
<30 años	29.860	25.802
Entre 31 y 50 años	38.806	39.450
>50 años	46.802	49.473

En términos generales, y atendiendo a las franjas de edad, no se aprecian grandes diferencias entre aquellos datos ofrecidos en España, debido entre otras razones a que el mayor peso específico en materia de plantilla está concentrado en España, y algunas de las filiales europeas no han aportado datos, si bien estas en términos de plantilla no son significativas. Por tanto, se aprecian avances en salario medio en el grupo de <30 años, y retrocesos en los otros 2 colectivos, donde la razón está en las mismas señaladas que en el caso español.

#### Salarios medios unitarios por razón de género en Ingeteam en el resto del mundo:

Teniendo en cuenta la dimensión del centro de trabajo/sede país (empleados y diversidad de hombres y mujeres), además de mantener el criterio establecido en años anteriores para que sea trazable el dato resultante al menos en este informe, consideramos que debemos poner foco en las siguientes filiales: USA, México y Brasil, sobre las que hay datos históricos y trazabilidad.

Salarios medios unitarios por razón de género en **Ingeteam USA:**

	Hombres		Mujeres		Retribución media por categoría (Euros)		Diferencia salarial por género y categoría %	
	Retribución teórica media (Euros)		Retribución eórica media (Euros)		Retribución media por categoría (Euros)		Diferencia salarial por género y categoría %	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Técnicos/as operarios/as	46.318	49.964	46.639	50.407	46.371	50.061	101	101
Técnicos/as ingenieros/as	66.669	68.804	-	67.600	66.669	68.717	-	98
Administrativos/as	73.844	47.481	51.254	52.500	63.164	50.756	69	110
Mandos intermedios	73.089	77.805	85.105	93.066	74.603	80.453	116	120
Dirección	114.157	118.991	108.597	70.000	114.072	117.896	95	59
Medias totales	65.958	65.695	52.369	55.256	-	-	-	-
Promedio dif. salario medio mujeres frente a hombres según categorías							79	84

El método de cálculo es el siguiente: Retribución teórica media unitaria mujeres / Retribución teórica media unitaria hombres.

%<100% implica salario medio unitario en favor de los hombres, y datos >100% implica un dato en favor de las mujer.

En general, en términos de media y grupos profesionales, la diferencia final resultante sufre un ligero retroceso de 5 puntos. Este retroceso se puede razonar en la ausencia de mujeres en el colectivo Técnicos Ingenieros/as, con salarios medios altos y que tira a la baja el promedio dif. de salario entre géneros.

Por otro lado, la causa no sólo del retroceso general, sino del retroceso importante en el colectivo de Administrativos/as, se debe a nuevas contrataciones de hombres para nuevos perfiles de alta especialización encuadrados dentro de este amplio colectivo, y con salarios altos de mercado, que han propiciado a la baja la buena referencia de equidad interna de pasados años en este grupo profesional donde tiene encaje amplitud de perfiles y responsabilidades (40 puntos de retroceso).

Por el contrario, las diferencias se mantienen, en este caso en favor del colectivo femenino y como en el pasado año, para el grupo profesional de Mandos Intermedios y es destacable el avance en reducción de diferencias en el colectivo de Dirección en 35 con respecto al pasado.

En cuanto a las diferencias salariales o brecha atendiendo a la edad, aportamos los siguientes datos (en Euros):

	Salario medio 2023	Salario medio 2022
<30 años	52.994	54.850
Entre 31 y 50 años	63.462	63.172
>50 años	74.492	70.682

Si bien en los tramos de edad más jóvenes y de edad intermedia, apenas se aprecian variaciones con respecto a los datos 2022, es en el colectivo de mayor edad >50 años, donde se produce un incremento del salario medio anual notable del 5% donde, entre otras razones, podemos encontrar al colectivo más senior y de mayor nivel de responsabilidad, con mayor estabilidad que en los otros 2 grupos, y que con salarios más altos, el impacto de la revisión salarial ha sido mayor.

Salarios medios unitarios por razón de género en **Ingeteam México:**

	Hombres		Mujeres		Retribución media por categoría (Euros)		Diferencia salarial por género y categoría %	
	Retribución teórica media (Euros)		Retribución teórica media (Euros)					
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Técnicos/as operarios/as	14.393	15.838	9.330	16.161	14.218	15.847	65	102
Técnicos/as ingenieros	22.054	21.139	-	51.660	22.054	21.492	-	244
Administrativos	12.638	12.175	12.978	14.034	12.807	12.978	103	115
Mandos intermedios	39.556	38.572	29.235	20.595	37.001	34.510	74	53
Dirección	95.877	97.973	-	73.297	95.877	87.517	-	75
Medias totales	16.715	17.399	14.222	17.059	-	-	-	-
Promedio dif. salario medio mujeres frente a hombres según categorías							85	100

El método de cálculo es el siguiente: Retribución teórica media unitaria mujeres / Retribución teórica media unitaria hombres.

%<100% implica salario medio unitario en favor de los hombres, y datos >100% implica un dato en favor de las mujeres.

Las principales conclusiones atendiendo a los datos de diferencia salarial unitaria por género en México son:

- Retroceso en términos generales, abriéndose una diferencia de 15 puntos frente al dato del pasado año, que entre las razones principales, están la renovación de plantillas (salidas/entradas) con diferentes referencias salariales con respecto al ejercicio anterior además de que no hay mujeres en 2 colectivos, con salarios medios altos, y que cuya ausencia, penaliza el factor de diferencia total por grupo y general.

- En el caso de los técnicos operarios/as se abre una diferencia importante ya que, si bien el colectivo de mujeres es similar al pasado año, hay una renovación parcial de personal con salarios de entrada más bajos que las predecesoras, tirando a la baja el salario medio; por otro lado, en el colectivo de hombres ha habido una reducción de personal con retribuciones más bajas, lo que ha tenido el efecto contrario en el salario medio masculino, redundando todo ello, en una apertura de dif. en materia de salario medio unitario anteriormente inexistente en este amplio colectivo.
- En el colectivo de Técnicos ingenieros/as como en Dirección no hay mujeres por lo que no hay posible comparativa.
- En el colectivo de administrativos está más equilibrado en términos de nº de personas, pero donde los salarios son favorables a las mujeres con reducciones en las diferencias en comparación con el pasado año.
- Dentro de los mandos intermedios, los hombres tienen mayor salario, ya que están incluidos los managers de PGA y estos tienen salarios altos, de ahí que salga una diferencia tan elevada. En cualquier forma, hay un avance y las diferencias se reducen, si bien está la razón en la reclasificación de determinadas mujeres en este grupo que en años anteriores estaban en Dirección, lo cual hace que el salario medio femenino crezca y la diferencia se reduzca en más de 20 puntos.

En cuanto a las diferencias salariales o brecha atendiendo a la edad, aportamos los siguientes datos (en Euros):

	Salario medio 2023	Salario medio 2022
<30 años	13.523	12.932
Entre 31 y 50 años	19.226	20.945
>50 años	14.619	22.125

Se aprecian

ligeros retrocesos en todos los colectivos, a excepción del de >50 años, donde el retroceso es más significativo, posiblemente motivado por la salida de técnicos de campo de mayor edad y salarios medios más altos que han tirado a la baja a este indicador.

Salarios medios unitarios por razón de género en **Ingeteam Brasil**:

	Hombres Retribución teórica media (Euros)		Mujeres Retribución teórica media (Euros)		Retribución media por categoría (Euros)		Diferencia salarial por género y categoría %	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Técnicos/as operarios/as	14.415	12.095	8.268	9.160	14.075	11.908	57	76
Técnicos/as ingenieros/as	16.644	16.455	12.342	10.363	16.216	15.811	74	63
Administrativos/as	19.884	17.437	11.382	11.025	15.610	14.551	57	63
Mandos intermedios	35.827	31.797	39.351	33.079	36.819	32.110	110	104
Dirección	66.234	58.006	-	-	66.234	58.006	-	NA
Medias totales	18.564	16.216	13.843	12.618	-	-	-	-
Promedio dif. salario medio mujeres frente a hombres según categorías							75	78

El método de cálculo es el siguiente: Retribución teórica media unitaria mujeres / Retribución teórica media unitaria hombres.

%<100% implica salario medio unitario en favor de los hombres, y datos >100% implica un dato en favor de las mujeres.

Se aprecian mejorías en los colectivos de Técnicos Ingenieros/as y Mandos Intermedios, siendo este último favorable para el colectivo femenino en términos de dif. salarial media unitaria. En el caso de los Técnicos Ingenieros, la evolución salarial del colectivo feme-

nino, estable, frente a una ligera evolución del nº de hombres en dicho colectivo con salarios más bajos, ha provocado una reducción del salario medio de estos, y por tanto, una reversión de las diferencias entre géneros en 11 puntos.

Por el contrario, los colectivos de Operarios/as y de Administrativos, se produce un retroceso en términos de referencias medias salariales entre géneros, y donde la razón la podemos encontrar en una reducción del colectivo femenino de dichos colectivos, donde ha habido salida de mujeres por rescisión de contratos por reducción de actividad como se ha mencionado anteriormente, las cuales tenían referencias salariales más elevadas a la media, y cuya salida ha determinado la reducción del salario medio femenino, que ante una estabilidad en la situación de los hombres, ha provocado una ampliación de la brecha. Por otro lado, ha habido un importante abono de horas extras y otros pluses a lo largo del año por diversos motivos entre un colectivo de operarios, donde la mayoría era masculino, lo que ha propiciado una subida de la referencia media salarial de dicho colectivo masculino.

En cuanto a las diferencias salariales atendiendo a la edad, aportamos los siguientes datos (en Euros):

	Salario medio 2023	Salario medio 2022
<30 años	10.759	8.455
Entre 31 y 50 años	20.663	19.817
>50 años	14.052	11.305

En términos generales se aprecia coherencia en las referencias medias por tramos de edad, si bien el dato del colectivo de >50 años, experimenta una subida mayor que la relativa a los otros dos colectivos de edad, entre otras posibles razones por la inclusión en este tramo de edad, de algún perfil de mayor valor con salario medio más alto.

## Remuneración Consejeros y Directivos

Remuneraciones medias de consejeros y directivos en Ingeteam (en Euros):

	Nº personas		Hombres		Mujeres		Total remuneraciones medias	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
	Sueldos Consejeros	4	4	162.163	192.748	0	0	162.163
Sueldos Personal de Alta Dirección	7	6	152.713	195.848	68.865	0	140.735	195.848
Dietas Consejeros	0	0	0	0	0	0	0	0
Dietas Personal de Alta Dirección	1	1	0	2.173	0	0	0	2.173
Otras remuneraciones Consejeros	7	7	73.314	71.664	65.000	65.000	70.938	69.760
Otras remuneraciones Personal de Alta Dirección	5	5	152.348	30.197	0	0	152.348	30.197
Seguros o planes de pensiones Consejeros	3	3	4.680	5.047	0	0	4.680	5.047
Seguros o planes de pensiones Alta Dirección	2	2	4.120	4.071	0	0	4.120	4.071
Total Consejeros	7	7	205.853	228.890	65.000	65.000	165.609(*)	182.064
Total Personal de Alta Dirección	7	6	281.043	200.231	68.865	-	250.732(*)	200.231

(\*) No se desglosa datos medios por razón de género cuestión de confidencialidad.

## Organización del trabajo

### Organización del tiempo de trabajo: nº de horas de calendario

Las horas anuales a trabajar por cada persona trabajadora a jornada completa 2023 las hemos recogido en cada Unidad Productiva y zona geográfica, con el siguiente resultante:

Nº horas calendario según unidad	2023	2022	Nº horas calendario según unidad	2023	2022
<b>España</b>			<b>América</b>		
INGETEAM ZAM. CORP	1.708	1.708	PANAMA	2.408	2.408
INGETEAM ALBACETE	1.776	1.776	USA	1.880	2.008
INGETEAM SESMA	1.695	1.695	MEXICO	2.217	2.294
HOLDING	1.708	1.708	BRAZIL	2.192	2.209
INGETEAM SARRIGUREN	1.695	1.695	URUGUAY	2.252	2.252
INGETEAM ZAM. TECHNOLOGY	1.708	1.708	CHILE	2.223	2.259
INGETEAM BEASAIN	1.592	1.592	<b>Resto del mundo</b>		
INGETEAM ELECTRONICS	1.695	1.695	PHILIPPINES	1.920	1.920
INGETEAM RESEARCH INSTITUTE	1.708	1.708	SOUTH AFRICA	1.920	1.840
<b>Resto Europa</b>			AUSTRALIA	1.740	1.900
GERMANY	1.705	1.708	MOROCCO	2.112	2.112
CZECH RP	1.800	1.814	INDIA	2.183	2.183
ELPROM	2.000	2.016	VIETNAM	1.928	1.992
UK	2.080	2.080	CHINA	1.976	1.984
ROMANIA	2.008	2.008			
ITALY	1.728	1.736			
BULGARIA	1.984	1.984			
FRANCE	1.656	1.596			
POLAND	2.000	2.008			

En España, las jornadas se mantienen constantes con referencia al pasado año debido a regulación concreta y estabilidad en los puntos de los pactos que regulan dicho aspecto.

En Europa, Alemania, Italia y las organizaciones localizadas en la Rep. Checa, incluida ELPROM; tienen reducciones de jornadas anuales entre 3 y 16 horas de reducción máxi-

ma en esta última organización. Por otro lado, es Francia la que tiene un incremento de su jornada en 60 horas con respecto a aquellas reportadas en el pasado año.

En el resto de mundo, con regulaciones laborales diversas, nos encontramos con diferentes casuísticas, de reducción en muchos casos, destacando Australia, USA y México, y un incremento notable en Sudáfrica. Estas modificaciones de jornada anual se deben a diferentes motivos, bien por alteración de acuerdos o pactos laborales o bien por la ausencia de los mismos, supeditando la jornada anual al resultante de horas totales en función del nº de semanas/días laborales del calendario anual general.

### Absentismo

En cuanto al dato del absentismo total en Ingeteam, con un cambio de tendencia y reducción con respecto al año anterior de -0,74 puntos en términos %, y el absentismo corregido en un -0,42, es el siguiente:

	2023		2022	
Absentismo total	419.622 h	4,72%	442.321 h	5,46%
Absentismo total corregido (*)	337.458 h	3,79%	341.082 h	4,21%

(\*) Nuevo indicador: absentismo total menos absentismo ligado a derechos fundamentales como la maternidad/paternidad, horas sindicales, etc.

Como se puede apreciar en el cuadro anterior, si bien el nº de horas de absentismo total en términos absolutos se reducen en un 6% y en el absentismo corregido en un 10%, en términos % con respecto a las jornadas teóricas totales, no tiene similar impacto, con reducciones en % inferiores (el incremento de plantilla y jornadas teóricas trabajadas no compensa o no absorbe de igual forma).

### Formación y capacitación profesional

Ingeteam cuenta con procesos diversos orientados a la Evaluación del Desempeño con enfoque al Desarrollo, que durante 2023 ha impactado sobre un total de 1.563 personas empleadas. En cualquier caso, de dichas 1.563 personas objeto de esta práctica, el 82,3% la ha realizado con éxito, 1.287 personas, produciéndose un retroceso de 10 puntos con respecto a los datos del pasado año en términos %, si bien en términos absolutos ha crecido al incrementarse el colectivo objetivo de esta práctica en más de 500 personas como consecuencia de la progresiva implantación del Proceso PDI en España y que inició su lanzamiento en 2022.

Este retroceso lo encontramos en que, de los 10 centros de trabajo con esta práctica instaurada, únicamente 6 de ellas, han culminado este importante proceso al 100%, mientras el resto de centros han experimentado resultados que varían entre el 50 y el 75% aprox. de cumplimiento como consecuencia de la falta de madurez y despliegue completo de nuevo Proceso PDI lanzado.

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

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

En Ingeteam estamos convencidos de que si invertimos en una formación adecuada no sólo incrementamos las oportunidades de desarrollo profesional, sino que favorecemos que nuestros empleados y empleadas consideren a Ingeteam como una opción de futuro, siendo un elemento clave de cara a la retención del talento y de su compromiso con la organización.

En 2023, a través de los diferentes Planes de Formación anuales desarrollados en cada sede o centro de trabajo, se han realizado más de 134.602 horas en formación en todo Ingeteam, lo que supone un retroceso del 8,9% con respecto al año anterior (29.499 horas menos). Atendiendo a la concentración de la plantilla en España, la mayor parte de la formación se ha realizado en Ingeteam España. Asimismo, el ratio medio horas/personas asciende a más de 28 horas por persona, lo que supone un retroceso de 8 horas aprox. por cada persona trabajadora del año 2022.

Si introducimos la lupa de género, podemos ver que dicho ratio de horas /persona, se decanta igualmente este año 2023 como lo hizo el pasado año, por el colectivo femenino, con 4,5 horas más de media persona en formación que el colectivo masculino. Sin embargo, la reducción de las horas de formación durante el 2023 ha tenido un mayor impacto en el colectivo femenino, con una reducción total de horas en % del 12,8% con respecto a la cifra del pasado año, mientras que en el colectivo masculino, la caída de horas de formación se quedó en el 8%.

Inversión en formación/desarrollo	2023		2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total horas	105.706	29.196	126.939	37.463
Ratio horas/persona	27	31,5	35	44

Como resultante de los planes anuales de formación, durante 2023 el gasto en formación en Ingeteam ha ascendido a más de 1,8 millones de euros, con una inversión promedio anual por empleado de 386 EUR, lo que supone un incremento del 23% en lo que refiere a inversión en formación total, y de un incremento del 14% con respecto a la cifra media del 2022 de inversión media por persona en formación.

Estas cifras de incremento de inversión en formación e incremento medio de inversión por persona puede entrar en colisión con los datos previos de reducción del volumen

de horas totales y medios de formación, si bien, la explicación la encontramos en la naturaleza de la misma formación, que suponen un plan anual de menor volumen en horas pero de mayor coste.

En el siguiente gráfico se describe la evolución de estos datos:

Inversión en formación/desarrollo	2023	2022
Inversión total (miles de Euros)	1.856	1.503
Ratio euros/persona	383	336

### Horas de Formación por Grupos Profesionales

La distribución de la formación 2023 por categorías profesionales en el conjunto de Ingeteam se recoge en el siguiente gráfico:

	2023	2022
Horas formación. Técnicos/as Operarios/as	74.325 (55,1%)	104.345 (63,4%)
Horas Formación. Técnicos/as Ingenieros/as	38,266 (28,4%)	34.236 (20,8%)
Horas Formación. Administrativos/as	8.176 (6,1%)	8.133 (5%)
Horas Formación. Mandos intermedios	10.077 (7,4%)	13.073 (8%)
Horas Formación. Dirección	4.060 (3%)	4.615 (2,8%)
Horas Totales	134.902	164.402

Según el cuadro anterior, el colectivo de Administrativos que tiene un pequeño incremento en volumen de horas de 42 horas (+1,1%), y especialmente el colectivo de Ingenieros con un significativo incremento de más de 4.000 horas en total que supone un incremento del 7,5% con respecto al pasado año.

Sin embargo, el resto de colectivos tienen retrocesos de diferente grado, poco acusados en los colectivos de Mandos intermedios (-0,2%) y Dirección (-0,5%), pero sí significativos en el colectivo de Operarios, con un retroceso de 8, 3% con respecto al 2021.

## Conciliación familiar y laboral

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

- Horario flexible para el desarrollo de la jornada laboral. El 87% de la plantilla ha disfrutado de horario flexible a lo largo del año, lo que supone un total de 4.331 personas empleadas, cifra muy superior a los empleados que el pasado año disfrutaron de dicha flexibilidad horaria, suponiendo un incremento del 25%.
- Permisos de maternidad/paternidad. El 98% del personal con derecho al disfrute del este permiso lo ha ejercido en su integridad a lo largo del 2023 frente al 98,8% de 2022, cifra muy similar, y lo que supone un colectivo de 196 personas que han disfrutado dicho permiso del total de 200 susceptibles de hacerlo.
- Facilidades para alcanzar acuerdos personales en cuanto a horarios particularizados a las necesidades de la persona trabajadora.
- Licencias retribuidas ampliadas respecto a las definidas en Reglamentos o Convenios Colectivos oficiales de aplicación en España.
- Facilidades para la solicitud de excedencias voluntarias por guarda legal de menores/mayores.

En cuanto a la concesión de reducciones de jornada en el marco de los estándares legales. El 3,2% de la plantilla media disfruta de jornada reducida, lo que supone un total de 159 personas de la plantilla media, cifra que experimenta un incremento en términos absolutos frente a las 134 del pasado año, continuando la tendencia alcista de años anteriores.

Tal como se recoge en el siguiente gráfico, del total de personas solicitantes de reducción de jornada por motivos de conciliación, es el colectivo femenino el mayoritario con

un 62% del total, cifras similares con respecto a las del 2022.

Jornada reducida	2023		2022	
	Plantilla media	%	Plantilla media	%
Hombres	61	38	51	38
Mujeres	98	62	83	62
Total	159	100	134	100

Por otro lado, y en términos de flexibilidad horaria, durante 2022 se da un paso decidido en cuanto a esta importante cuestión en favor de la conciliación, que alcanzó cifras de 3.331 personas beneficiarias de esta flexibilidad, lo que supone un 86,5 de la plantilla, y un avance de más de 24 puntos con respecto a cifras del pasado.

## Desconexión laboral

Ingeteam aboga por una adecuada conciliación familiar y profesional como ha quedado reflejado en apartados anterior en materia de Conciliación, pero que culmina con el desarrollo de un Modelo Global de Desconexión Digital (MOGI014) que pretende marcar pautas y buenas prácticas en esta materia si bien con implantación principal en España.

En cualquier caso, tal como se apuntaba ya en el EINF 2021 y 2022, tras la realización en 2020 de una Evaluación de Riesgos Psicosociales en Ingeteam España, no se han apreciado problemáticas específicas ligadas a una ausencia de una regulación en esta materia.

Durante el año 2023 un total de 2.019 personas trabajadoras en Ingeteam (un 41%) tienen algún tipo de norma o acuerdo en esta materia en sus Convenios o Reglamentos internos, incremento importante con respecto a 2022 (+8%).

## Accesibilidad universal e integración de las personas con discapacidad

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

En este sentido, se trabajan con las siguientes empresas en favor de la integración de personal con discapacidad:

Ingeteam Beasain colabora con Katea Legaiak, Lantegi Batuak y Gureak, este último, grupo empresarial vasco que genera y gestiona oportunidades laborales estables y convenientemente adaptadas a las personas con discapacidad, prioritariamente para personas con discapacidad intelectual en Gipuzkoa.

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

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

En el cuadro adjunto, se observa el nº de personas con discapacidad en Ingeteam, bien interno o externo, y por razón de sexo. A nivel interno, hay un incremento de 11 personas con respecto al pasado año, y una reducción de una persona en externo.

Empleados con discapacidad en Ingeteam	2023	2023 HOMBRES	2023 MUJERES	2022	2022 HOMBRES	2022 MUJERES
Directos- Internos	36 0,74%	31 (86%)	5 (14%)	25 (0,58%)	21 (84%)	4 (16%)
Indirectos - Externos	12 0,25%	(*)	(*)	13 (0,29%)	0	0
Total	48 1%	0	0	38 (0,9%)	0	0

(\*) No disponible.

Durante el año 2023, Ingeteam España renovó todos sus certificados de excepcionalidad en cumplimiento de la normativa de aplicación en esta materia (LISMI), para lo cual, activó un proceso de publicación de vacantes a través de los servicios públicos de búsqueda de empleo estatales en la intención de cubrir dichas vacantes con personal con discapacidad para alcanzar al menos el 2% de su plantilla. Este objetivo no se alcanzó, pero se dieron avances en materia de incorporación de este colectivo como refleja en cuadro anterior, con 11 nuevas personas trabajadoras con certificado de discapacidad integrados en la plantilla de Ingeteam. De estas 11 nuevas contrataciones con discapacidad, 10 fueron hombres y 1 ha sido mujer.

En Ingeteam durante 2023 el 100% de los centros de trabajo (26) se ha adaptado para personal con discapacidad, lo que supone un avance con respecto al pasado año en el que había 4 centros con adaptaciones pendientes.

Igualmente indicar que ya son 14 centros de trabajo de Ingeteam los que cuentan con protocolos definidos para la integración de colectivos con discapacidad, lo que supone un 54% del total de centros en Ingeteam. Avance importante cuando el pasado año eran 4 centros los que contaban con estos protocolos.

## Igualdad de oportunidades y trato igualitario

A continuación, se desarrollan las medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

## Compromiso sólido en el Código de Conducta.

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

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

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

### Planes de Igualdad

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

trabajo. Actualmente, en 2023, el 84% de su plantilla está directamente afectada por algún Plan de Igualdad definido.

En España, todos sus centros disponen de Planes de Igualdad vigentes como se describía en el EINF 2022, y durante 2023, se han ido desarrollando diferentes iniciativas de acuerdo al plan de acciones definidos y acordados con la parte social, y con foco dirigido a la sensibilización en igualdad en general, la prevención y gestión del acoso (nuevo protocolo general), la brecha salarial y la reducción del techo de cristal entre otros objetivos principales.

En cuanto a la presencia de la mujer en cargos directivos, a través del siguiente cuadro, se refleja la situación de 2023, el cual muestra una mejora con respecto a los datos de 2022, que supone incremento de 2,6 puntos porcentuales llegando al 4,9% de la plantilla total media femenina en comparativa con el 5,45% en el caso de los hombres. Pequeños avances año a año, pero ineludiblemente apuntan a la necesidad de continuar con acciones de mejora de la presencia de las mujeres en los cargos directivos de Ingeteam y que tendrán su reflejo en los Planes de Acción en favor de la Igualdad en vías de desarrollo ya comentados anteriormente.

Presencia de la mujer en cargos directivos	2023		2022	
Hombres Directivos	221	82,8%	120	85%
Mujeres Directivas	46	17,2%	21	15%
Total	267	100%	141	100%

### Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo

Como se describió en el EINF 2022, desde el año 2017 existe de un Protocolo de Prevención y procedimiento de actuación en caso de acoso sexual, por razón de sexo y

laboral, con una campaña unificada a nivel nacional en España. Sin embargo, durante 2023 y de acuerdo a uno de los principales objetivos definidos en el Plan de Igualdad de España, se ha desarrollado un nuevo Protocolo con vocación de ser el Protocolo de referencia en Ingeteam global.

Actualmente el número de personal empleado Ingeteam con cobertura de algún tipo de Protocolo asciende a más de un 84% de la plantilla total.

Por último, destacar la implantación de un proceso de gestión positiva de conflictos piloto en Ingeteam Sesma, como proceso inicial de acometer conflictos incipientes que no llegan a generar la activación de los protocolos anteriores u otros tipos de acciones por la vía del Código de Conducta. Este procedimiento ha sido reconocido y premiado por la Asociación de Mediación en Conflictos de Navarra, y es actualmente buena práctica para su definitiva extensión en otros centros de trabajo de forma inmediata.

### **Protocolos para la Gestión de la Diversidad**

Siendo una empresa con implantación internacional y siendo consciente de la actual diversidad existente en Ingeteam, velamos por la gestión adecuada de la misma evitando discriminaciones por dicho motivo a través del Código de Conducta de Ingeteam, o bien a través de protocolos específicos desarrollados en nuestros centros de trabajo (6).

Por otro lado, y fruto igualmente de esta gestión, más del 86% de los altos ejecutivos de la organización son contratados dentro de la comunidad local, entendiéndose por tal el país en el que se encuentra ubicado ese centro. Este dato supone un avance de 6 puntos con respecto al dato de 2022.

## **2.2.B. DIMENSIÓN DESEMPEÑO SOCIAL Y RELATIVOS A LA SALUD Y SEGURIDAD LABORAL DEL PERSONAL**

### **Salud y Seguridad Laboral**

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

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

En esta línea los diferentes centros de trabajo de España y las filiales de Italia, Francia, UK, Chile, México, República Checa e India, están certificadas bajo la ISO 45001 sobre Seguridad y Salud en el trabajo.



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

Nuestros principios y prioridades son:

- Creemos que todos los accidentes pueden y deben ser prevenidos. Este es un desafío que no puede realizarse sin el compromiso, el apoyo activo y la contribución de todos los agentes implicados en el proceso de trabajo.
- La gestión de la Seguridad y Salud debe ser dinámica, participativa y eficiente. Debemos invertir en las personas, motivando a todo el personal a través de la participación y la comunicación de propuestas de mejora, accidentes y de actos y condiciones inseguras.
- Promover las iniciativas y las nuevas ideas en Seguridad y Salud, es decir, fomentar la participación para crear una cultura común y compartida de Seguridad y Salud.

- Salud y Bienestar: mejorar la salud y el bienestar en el trabajo es una inversión en el activo más importante de cualquier empresa u organización: sus personas trabajadoras.
- Eliminamos los peligros y reducimos los riesgos al mínimo posible y seguimos nuestros procesos, normas y procedimientos. Las reglas de Seguridad y Salud están basadas en nuestra experiencia y requisitos legales. Su cumplimiento es responsabilidad de todo el mundo. Seguimos y rechazamos las prácticas inseguras.
- La seguridad está directamente relacionada con el aprendizaje. Si una organización no es una organización de aprendizaje, no es una organización segura. Las organizaciones necesitan aprender de sus empleados y empleadas, aprender de todo tipo de “desviaciones”.
- Pensamos antes de actuar, estudiamos la situación y lo que nos rodea. Evaluamos, entendemos los riesgos, implantamos controles y realizamos seguimiento. Si nos parece poco seguro, lo más probable es que efectivamente, no sea seguro.

### El Código de Conducta dice:

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

### Campaña comunicación HS Visión 360 / 365 Días

Se sigue avanzando con la campaña en el ámbito de commissioning y service, con diferentes acciones, tipo mails, charlas, vídeos, etc. La campaña busca hacer consciente a toda la organización de que la seguridad y salud debe estar presente los 365 días del año, así como que debemos tener una visión integrada de la seguridad y salud en todo momento.



### Liderazgo y compromiso de la alta dirección con la Seguridad y Salud.

Dentro de la política de liderazgo de la dirección de Ingeteam en el seguimiento de los sucesos que se dan en la compañía, se ha desarrollado un nuevo cuadro de mando y se ha definido un nuevo tipo de suceso, denominado como suceso de alto potencial, siendo este:

**Suceso de alto potencial (High Potential):** Cualquier suceso (accidente con baja, accidente sin baja, in itinere, nearmiss), sea propio o de una subcontrata, que podría haber derivado en un accidente que cambia la vida de la persona afectada o en un accidente fatal.

Esta tipología de suceso (alto potencial) es la que se analiza en las reuniones periódicas del comité de dirección corporativa, con objeto de buscar la implicación de toda la organización Top-Down.

### Indicadores de Salud y Seguridad Laboral

	Accidentes con baja	Accidentes sin baja	Accidentes in itinere	Incidentes	Nearmiss
Total 2023	90	117	21	257	310
Total 2022	69	115	55	234	366
Total 2021	69	111	39	166	295
Hombres 2023	77	101	15	NA	NA
Hombres 2022	65	109	42	NA	NA
Hombres 2021	61	94	34	NA	NA
Mujeres 2023	13	16	6	NA	NA
Mujeres 2022	4	6	13	NA	NA
Mujeres 2021	8	17	5	NA	NA

En 2023 ha habido 90 accidentes con baja (en adelante ACB), aumentado en un 30% respecto del dato de 2022 que fue de 69 accidentes con baja. Ha aumentado el porcentaje de ACB de hombres en un 16,6% con respecto a 2022, y en el caso de las mujeres ha aumentado en un 225%, pasando de 4 accidentes sin baja a 13. Como causas principales de este aumento de los accidentes con baja, se consideran, el aumento de actividad en puesta en marcha servicios, laboratorios y sobre todo en plantas productivas, la fabricación de nuevos equipos más complejos, los cambios organizativos y la contratación de personal nuevo. El aumento de la accidentalidad de mujeres está vinculada al aumento de accidentalidad de una de las plantas productivas en la que la mano de obra directa de mujeres es importante.

En cuanto a los accidentes sin baja (en adelante ASB), se ha disminuido en un 1% pasando de 118 en 2022 a 117 en 2023. Está dentro de la tendencia descendente que Ingeteam busca, pero no es suficiente.

En relación a los accidentes in-itinere, ha habido un descenso del 61%, siendo este un descenso muy importante. Pasando de 55 en 2022 a 21 en 2023. Se puede concluir que el aumento de las posibilidades de teletrabajo dentro de la organización, la realización de reuniones online intercompany, la subcontratación de trabajos de puesta en marcha a empresas terceras en principalmente destinos lejanos, así como la posibilidad de realizar intervenciones técnicas en remoto sin ser necesario ir a instalación de cliente, ha hecho posible descenso tan significativo.

El dato de incidentes y nearmiss reportados totales, es mejorable porque ha bajado un 5,5% rompiendo la tendencia alcista de los últimos años. En el caso de los incidentes se ha aumentado en un 10% (257 incidentes en 2023 respecto a 234 en 2022) y en el caso de los nearmiss se ha disminuido el reporte en un 15% (310 nearmiss en 2023 frente a 366 en 2022). El objetivo de aumentar la consciencia de comunicación y aprendizaje es prioridad para Ingeteam y en esa línea deberemos trabajar para volver al objetivo de aumentar el reporte de nearmiss. En el caso de los incidentes la tendencia debe ir hacia la disminución de los mismos, ya que son sucesos con daño material que se han materializado y que debieran haberse evitado previamente.

<b>TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES (TFA) POR SEXO:</b> (Número de accidentes con baja / Número total de horas de trabajo programadas) * 1000000:	<b>2023</b>	<b>2022</b>
TFA Total	10,33	10,85
TFA Hombres	11,16	12,28
TFA Mujeres	7,18	3,75

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

Por otro lado, a pesar de que ha habido un aumento del 30% en los accidentes con baja, el TFA total ha disminuido un 7,5% respecto a 2022. Esta reducción se debe principalmente al aumento de la plantilla contratada (horas totales trabajadas). En relación a la segmentación entre hombres y mujeres, se evidencia que ha habido un descenso del 9,1% por parte de los hombres de 2022 a 2023 y un ascenso del 91,4% por parte de las mujeres.

<b>TASA DE GRAVEDAD DE ACCIDENTES (TGA) POR SEXO: (Número total de jornadas perdidas por accidente con baja / Número total de horas de trabajo programadas) * 1000:</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
TFA Total	0,28	0,44
TFA Hombres	0,22	0,50
TFA Mujeres	0,05	0,15

Se ha disminuido un 36% el TGA de 2023 respecto de 2022. Se justifica porque la accidentalidad ha estado vinculada a sucesos de carácter leve, de golpes, cortes y lesiones musculoesqueléticas, y por lo tanto bajas de muy corta duración.

<b>Enfermedades profesionales (EP) por sexo:</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>
Número enfermedades profesionales	8	8
EP Hombres	(75%) 6	(87%) 7
EP Mujeres	(25%) 2	(13%) 1

Se mantiene el número de enfermedades profesionales totales (8) respecto de 2022. Ahora bien, teniendo en cuenta que se ha aumentado la plantilla, se constata que en términos relativos se ha disminuido el valor relativo de enfermedades profesionales. Las causas están vinculadas principalmente con aspectos de carácter musculoesquelético.

Acuerdos formales* en seguridad y salud laboral a los que se ha llegado en los comités de empresa o en los comités de seguridad y salud específicos.	2023	2022
Número de acuerdos formales alcanzados	154	103
Número de reuniones celebradas	64	61

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

En relación al número de reuniones celebradas se produce un ascenso del 4,9% del número de reuniones celebradas con respecto a 2022. En el caso de los acuerdos formales alcanzados, hay un ascenso del 49%, pasando de 103 acuerdos en 2022 a 154 en 2023.

## Conclusiones por áreas:

### Plantas productivas:

- **Beasain - Segorbe:** Año con cambios destacables en los procesos productivos que han repercutido notoriamente en los eventos de siniestralidad. Indicar también que ha sido el año récord en cuanto a producción, así como los cambios de layout en planta y cambios de puestos en la plantilla. En el caso de la planta de Segorbe, se ha contratado personal sin experiencia con lo que implica a nivel de aseguramiento de los trabajos y se han llevado procesos de Beasain a Segorbe.
- **Sesma:** Aumento significativo en el número de accidentes con baja respecto al año anterior. Principalmente motivados por el incumplimiento del estándar de producción y por la necesidad de mejorar el proceso informativo a la plantilla. Añadir también la implantación de nuevos procesos con equipos más complejos a nivel ergonómico.
- **Electronics:** A destacar eventos eléctricos que se han producido en ciertos equipos de pruebas antiguos que se han vuelto a reutilizar.

- **Converters:** Incorporación de nuevos centros de trabajo, para logística, expediciones y gestión de materia prima. Aumento muy significativo de plantilla por nuevas incorporaciones, así como de horas trabajadas por el aumento de actividad. Se han dado sucesos vinculados con aspectos ergonómicos y de origen eléctrico en los procesos de pruebas.
- **USA:** Desde el área de Health & Safety y en colaboración con el resto de las áreas se trabaja en la involucración de los trabajadores, consiguiendo una reducción de los casos reportables, pasando de 7 en 2022 a 3 en 2023. Los accidentes sin baja se informaron según protocolo y las acciones correctivas se compartieron con los trabajadores a través de capacitaciones específicas, mejoras en instalaciones y equipos y reuniones mensuales.
- **India:** No se dan accidentes con baja ni sucesos de alto potencial. Campañas de concientización, formaciones, del tipo, el Mes Nacional de la Seguridad Vial, Ergonomía Laboral, Semana Nacional de la Seguridad, etc.
- **Brasil:** Desciende muy significativamente la actividad productiva de planta y esto hace que no haya sucesos de seguridad destacables. En cambio aumenta muy significativamente la actividad de O&M y por ende la actuación de HS en este ámbito.

### Service:

Motivado por la salida del negocio Service de Ingeteam, se trabaja en la adaptación documental, legal y operativa, a la nueva sociedad que se crea a finales de año.

Se desarrolla e implanta, proyecto de Cultura Preventiva con DSS+, con análisis y formación a la dirección de informe de resultados.

Se da suceso de origen eléctrico destacado. Se establece plan de acción específico dada la importancia y gravedad del evento.

De los accidentes con baja que se han dado el 40% están clasificados como sobreesfuerzos, el resto de diversa índole. La causa principal de los accidentes es el incumplimiento del procedimiento de trabajo.

### Commissioning:

Los sucesos que se dan en la actividad de commissioning no son con daños a las personas en general. Solo hay un suceso con daño a la persona y es por una cuestión ergonómica.

9 de 40 sucesos son de contratistas (25%). De esos 9, 8 son High Potential. El dato confirma la necesidad de incidir en el control homologación de proveedores y deber de vigilancia posterior.

En los incidentes y near misses es donde se concentra la mayoría de los sucesos (29 de 40, un 75%). De esos 29, 13 son High Potential. Entre SPVSH2 (5) y D&A (6), concentran la mayoría de ellos. De esos 5 de SOLAR PV, 4 son en filiales.

España concentra el 70% de los sucesos.

### Laboratorios:

Los sucesos con origen riesgo eléctrico son los que más se repiten, ya que hay 21 investigaciones relacionadas con dicho riesgo. Como punto positivo, está aumentando el nivel de reporte de nearmiss.

Los retos del presente y futuro son:

- Seguir avanzando en el aseguramiento de las instalaciones de los laboratorios.
- Mejorar procesos de permisos de trabajo, LOTO y protocolos de prueba.
- Formar e informar a todos los usuarios de los nuevos procesos e incrementar las inspecciones de seguridad.

- Avanzar en la cultura de seguridad de toda la cadena de mando Top-Down.

### Internacional

La salida del negocio de Service de Ingeteam a nivel global incluyendo todas las filiales en las que operaba, hace que desde el área internacional y de la mano de los equipos de HSQE y Gerencias de las filiales, se tenga que trabajar en la adaptación documental, legal y operativa, a las nuevas sociedades que se crean a finales del año 2023.

En este sentido, se trabaja en la recertificación de la ISO 45001.

COUNTRY	ISO 45001 CERTIFICATE
BRAZIL	Certificados en ISO 45001. Tienen que recertificarse por cambio societario
CHILE	Certificados en ISO 45001. Tienen que recertificarse por cambio societario
CZECH REPUBLIC	Certificados en ISO 45001
FRANCIA	Certificados en ISO 45001. Tienen que recertificarse por cambio societario
INDIA	Certificados en ISO 45001
ITALIA	Certificados en ISO 45001. Tienen que recertificarse por cambio societario
MÉXICO	Certificados en ISO 45001. Tienen que recertificarse por cambio societario

- **Australia:** La tasa de lesiones se mantiene en 0%, lo cual es positivo. Los cambios legislativos que impulsan los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo dieron lugar a una serie de campañas de bienestar respaldadas e implementadas en 2023, como el día RUOK y de concienciación sobre la salud.
- **Brasil:** Existe reducción en la actividad productiva de la planta de Campinas, sin embargo, aumentan significativamente la actividad de puesta en marcha de Fotovoltaica y PGA, así como la actividad de Servicios (Wind y Fotovoltaica). Esto implicó un aumento importante en los controles operativos en campo.

Se han realizado 33 auditorías de HSE en los negocios de Service (UN-FV03 y EO03) donde lo más destacado ha sido: desviaciones en la falta de uso de procedimientos y documentación técnica, uso incorrecto de EPIS, señalización insuficiente, orden y limpieza en vehículos y área de trabajo.

- **Chile:** En comparación con el año anterior, se han trabajado un total de 312.000 horas, 34% más, con una plantilla de media de 183 trabajadores y tasa de accidentabilidad ha disminuido de 1,38 a 0,55. El 34% de los eventos ocurridos en 2023 corresponden a Near Miss, seguido de un 25% de incidentes materiales. Se han realizado stop the jobs para reforzar los aspectos de HS, especialmente de riesgo eléctrico, EPIS, herramientas y reporte de incidentes.
- **China:** No se han tenido accidentes con baja ni sin baja, solo un near miss durante 2023. Se ha realizado la formación de riesgos del puesto a todos los trabajadores. Se establece sistemática de control requisitos legales.
- **República checa:** Se sigue trabajando para continuar aumentando el compromiso, motivación y concienciación en Seguridad y Salud en la organización.
- **Francia:** Durante 2023 no ha habido accidentes con baja y ha habido 1 accidente sin baja con origen ergonómico. Por otro lado ha habido dos accidentes in itinere en trabajos de campo. Derivado de esto, se trabaja en reforzar la formación en seguridad vial. Se ha adaptado e implementado el proceso de LOTO para los trabajos en campo.
- **India:** Ver apartado plantas productivas.
- **Italia:** En 2023 se alcanzan los objetivos y no hay accidentes con baja ni sin baja. Los controles internos a través de inspecciones evidencian que hay que mejorar el control a nuestras subcontratas. A destacar el gran trabajo realizado para la obtención de la nueva certificación ISO 45001. Con objetivo de incrementar la conciencia

en Seguridad y Salud se realizan Toolbox talk a la plantilla, que junto con la campaña Vision 360/365 Días hace que se mejore la cultura preventiva en la organización.

- **Mexico:** Se cumplen con los objetivos de accidentalidad establecidos. Como conclusión, los eventos vienen de falta de seguimiento de documentación, falta de conciencia de riesgo, exceso de confianza, instalaciones en las que se opera mejorables, etc. Se refuerzan los aspectos de seguridad vial, a través de programa formativo sobre los 10 estándares no negociables de Ingeteam en seguridad vial. Se lanza campaña de 0 tolerancia al alcohol y las drogas. La campaña está orientada tanto a modo de prevención como de protección. Refuerzo Campaña Visión 360/365 Días.
- **Polonia:** Se cumplen con los objetivos de accidentalidad establecidos.
- **UK:** Se ha registrado una reducción en el número de accidentes en comparación con el año anterior 2022. Los accidentes se atribuyen principalmente a la falta de solidez en los procesos y tareas. Se observa un aumento notable en la cultura de Salud y Seguridad. La presencia regular de auditores en parque ha generado una mayor implicación de todo el personal. Este compromiso ha resultado en un incremento significativo en la cultura de reporte, con un total de 149 FIR en comparación con los 99 del año 2022. Se ha proporcionado formación en IOSH Managing Safely a los Project Managers, Supervisores y Líderes de equipo. Se han recibido numerosas muestras de satisfacción por parte de los clientes. La auditoría realizada por SSE en septiembre fue superada satisfactoriamente. Se ha reforzado la política de alcohol y drogas, incluyendo la realización de pruebas de detección previas al empleo.
- **USA:** Ver apartados Plantas productivas. Se implementa mejora en el proceso de comunicación de nearmisses y se evoluciona en las investigaciones colaborativas interdepartamentales.

- **Vietnam:** No se produjo ningún accidente o incidente en 2023. Se realiza formación en seguridad a todo el personal de seguridad eléctrica, capacitación en primeros auxilios de emergencia, capacitación en extinción de incendios con policía autorizada y capacitación en respuesta a emergencias. Se realizan Toolbox talks y reuniones de seguimiento de HS.
- **Panamá:** Se cumplen los objetivos de accidentalidad establecidos. Refuerzo Campaña Visión 360/365 Días.
- **Uruguay:** Se cumplen los objetivos de accidentalidad establecidos.
- **Marruecos:** Se cumplen los objetivos de accidentalidad establecidos.

#### **Campus Zamudio:**

En relación a la accidentalidad, se ha reducido el número de accidentes con baja, pasando de los 2 de 2022 a 0 este año 2023. El número de Accidentes sin baja ha pasado de 1 a 4 (en los negocios PGA, 2 de D&A y 1 de WIND).

Asimismo, se ha pasado de los 8 incidentes de 2022 a 6 en 2023, y de los 12 near misses reportados en 2022 a los 7 en 2023.

Hechos destacables:

- Implantación de control de accesos mediante tornos al LAB de Electrónica de Potencia del Edif. 110 de Zamudio.
- Revisión del Plan de Autoprotección de los Edificios de Zamudio integrado ya el recientemente adquirido 104.
- Crecimiento de personal de aprox el 10%, llegando a finales de 2023 a un total de 720 personas efectivas.

#### **Campus Sarriguren:**

Se ha incluido el centro de trabajo de Mutilva, realizándose la ER, procediendo a la adhesión al Plan de emergencias de la propiedad e informando a los trabajadores afectados.

A destacar el aumento en la notificación de Near Miss, pasando de 19 notificaciones en 2022 a 29 notificaciones en 2023.

Ha habido un aumento de la plantilla media acumulada, pasando de 370,75 en 2022 a 406,5 en 2023.

Los dos accidentes con baja ocurridos en 2023 han sido debidos al movimiento de elementos: uno manipulando equipo de Wind en el laboratorio de Areta y el otro moviendo componentes en la zona de almacén del laboratorio de Sarriguren.

## **Relaciones sociales**

### **Organización del dialogo social. Procedimientos para informar, consultar y negociar con el personal**

Si bien el año 2022 fue el año de la creación de nuevo canal de comunicación interna que se encuentra dentro del portal del empleado "My Portal", el año 2023, ha sido el año de su consolidación como canal importante y único de comunicación interna en Ingeteam.

Recordar que desde este canal Ingeteam realiza las comunicaciones a todas las personas que componen Ingeteam, bien en términos generales o por segmentación de centro o colectivo en función del tipo de noticia y colectivo susceptible de ser público objetivo. Las noticias pueden consultarse a través del propio portal del empleado y además llega un correo electrónico a la cuenta de la empresa con el titular y el subtítulo de la misma.

Así, durante todo el año se han enviado 639 noticias en total a través del portal de diferentes temáticas como: nuevos pedidos, eventos de todo tipo, vídeos explicativos sobre cómo funciona algún producto que desarrollamos, comunicaciones sobre RSC, Recursos Humanos -People, nuestro nuevo posicionamiento de marca, etc. Esta cifra de noticias, supone un avance en más de un 94% en volumen con respecto a 2022. Del total de las noticias lanzadas, un 94% aprox. se relacionan con negocio/producto/tecnología, un 27% se relacionan con cuestiones de Personas, MA, PRL, Compliance, etc... y el resto son de carácter general.

En cuanto a la negociación con el personal en , cumplimos escrupulosamente con los requerimientos que cada una de las legislaciones establece a este respecto, siguiendo los plazos y procedimientos definidos.

En materia de Comunicación o Información a estas RLTs legalmente constituidas, no existe un procedimiento específico de comunicación y preavisos más allá de lo que la legislación vigente aplicable a cada centro determine, bien por Pacto, Convenio Colectivo, Reglamento o Estatuto de carácter Nacional. Los canales escogidos para realizar dichas comunicaciones, responden a los usos y prácticas habituales de cada centro de trabajo, que normalmente son reuniones de carácter periódico.

### **Empleados cubiertos por convenio colectivo**

En 23 centros del total de los 34 existentes, existen Convenios Colectivos o Pactos de Empresa que han aplicado a un total de 5.129 personas (plantilla total real acumulada), que supone un 85% de total de empleados de Ingeteam 2023, 3 puntos menos que el año pasado (impacto de la reducción de México por la salida del colectivo sindicalizado).

Igualmente, en muchos de estos centros de trabajo, se dispone de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) a través de Comités de Empresa o bien de Delegados de Personal legalmente constituidos o designados. En cualquier caso, el grupo Ingeteam se

ajusta a la normativa laboral/sindical aplicable en cada país donde tenga sede o centro de trabajo operativo.

En España, casi el 98% de los trabajadores de Ingeteam están cubiertos por los oportunos Convenios Colectivos sectoriales complementados, en muchos de los centros, por los acuerdos particulares de Empresa, negociados con la RLT, en donde la haya. Durante 2023, 4 nuevos convenios colectivos se han desarrollado en España (para el centro de IPT Converters, Electronics y Zam. Technology, y para Ingeteam Beasain).

Distribución de número de empleados por Convenios o Pactos de Empresa por España y principales países se resumen en el siguiente cuadro:

	Plantilla total acumulada con convenio o pacto		%	
	2023	2022	2023	2022
España	4.237	3.624	100	98
Italia	111	77	100	100
Francia	106	54	100	83
Mexico	413	338	0	100
Brasil	194	203	100	100
USA	143	76	100	45
Australia	76	41	100	72
UK	173	144	100	100
Varios	91	131	-	-
<b>Total</b>	<b>5.129</b>	<b>4.688</b>	<b>85</b>	<b>88</b>

## Riesgos

- Empleo y Organización del trabajo: Siendo una empresa industrial con alto contenido tecnológico nuestro principal riesgo es el de quedarnos obsoletos en cuanto a nuestra tecnología y capacidad innovadora. Como en ediciones anteriores las medidas implementadas para atenuar estos impactos se basan en la formación continua de nuestro equipo humano, con más de 134.902 horas de formación y casi 1,8 millones euros invertidos en el año 2022, como se recoge en el capítulo de Formación.
- Salud y Seguridad laboral: Ingeteam realiza periódicamente un análisis para identificar los riesgos a los que está expuesto, teniendo en cuenta los negocios y actividades relacionadas, así como los destinos globales en los que interviene, entre otros factores. Bajo esta premisa, los riesgos identificados como más críticos serían; riesgos eléctricos, por caídas a distinto nivel, por caídas de objetos, por golpes y cortes, por desplazamientos a centros de trabajo propios o ajenos y riesgos ergonómicos y psicosociales. Estos riesgos se gestionan bajo el marco de una política de gestión preventiva y correctiva, de seguimiento y mejora continua mediante férreos sistemas de control y supervisión de la actividad sujeta a riesgos.
- Captación de Talento y Capacitación profesional: Queriendo captar los perfiles que mejor se adecuen a nuestros puestos y viendo que empresas cercanas siguen los mismos criterios, tenemos dificultad para captar talento, sobre todo perfiles que requieren personas altamente cualificadas. Para minimizar este riesgo, Ingeteam sigue trabajando desde los siguientes enfoques:
  - ✓ Desarrollo de nuevos Procesos Globales en favor de una gestión más eficaz y eficiente del Talento interno (Proceso Global de Captación y Selección, proceso Global de Evaluación del Desarrollo y Desempeño y proceso de Identificación y Planificación del Talento).
  - ✓ Junto con el departamento de Marketing Corporativo en medidas para mejorar el reconocimiento de nuestra marca Ingeteam como buen empleador, acudiendo a centros formativos de distinto nivel, sobre todo de orientación técnica, a explicar nuestra actividad, promover la dedicación de las estudiantes en carreras técnicas (Proyecto Inspira Stem) y dando a conocer a Ingeteam como empresa que fomenta y ofrece la oportunidad de crecimiento profesional a las nuevas generaciones.
  - ✓ Además, se acude de manera sistemática a ferias y foros de empleo de las distintas universidades y mantenemos relaciones institucionales con las mismas, así como con centros de Formación para captar los estudiantes de cada promoción que mejor se adecuan a nuestros perfiles.
  - ✓ Formalizamos convenios con las diversas universidades y centros de Formación Profesional del entorno en el que se encuentran los centros de trabajo de Ingeteam, que oficializan las frecuentes becas, prácticas, proyectos de fin de carrera, doctorados, etc.... que se llevan a cabo en nuestras instalaciones. Adicionalmente, Ingeteam está desarrollando iniciativas para la captación de talento en países donde no tienen actividad, o bien en países con implantación, pero donde pueden encontrarse interesantes "caladeros" de talento o bien candidatos/as para su desplazamiento a terceros países.
  - ✓ Ingeteam participa con diferentes organismos institucionales para la identificación de las claves de la captación y retención del talento, así como la de identificar acciones en favor de la captación o retorno de talento extranjero a España, entre otras colaboraciones, como pueden ser el programa Bizkaia Talent desarrollado de la mano de la Diputación de Bizkaia, o en el Grupo de Trabajo de captación de talento del Clúster de Energía del País Vasco

donde, en colaboración con otras empresas y una representación de las universidades del entorno, se buscan medidas para atraer a profesionales potenciales con talento.

- Retención del Talento. Rotación de personal: una vez captado el talento, recibe la formación precisa para adaptarse al puesto y desarrollar sus potencialidades. Trascendido este primer periodo de formación, la organización corre el riesgo de que determinadas personas, sobre las que se ha invertido, supongan un valor atractivo para otras empresas y se produce fuga de talento y que se materializa en un ratio de rotación voluntaria total 2023 del 7%, que si bien es positivo respecto al dato 2022, que fue del 10%, no deja de ser un % de pérdida de talento elevado.
- Para evitar esta fuga, intentamos medir la satisfacción interna de nuestra plantilla a través de encuestas periódicas de clima, y a través de planes de mejora, fidelizar a nuestra plantilla con medidas de conciliación, flexibilidad horaria, evaluación sistemática del desempeño, alto nivel de contratación indefinida, seguros de accidente con coberturas muy superiores a las requeridas legalmente, primas de asistencia sanitaria privada con importantes descuentos, licencias retribuidas ampliadas, facilidades para otorgar excedencias, etc.

## 2.3 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

### Descripción de gestión- Políticas

#### Código de Conducta

El Código de Conducta, aprobado en el año 2012 y actualizado en los años 2019 y 2023, establece las pautas de conducta de los profesionales que componen el Consejo de

Administración, los Comités de Dirección y las plantillas de las empresas de Ingeteam y refuerza la cultura ética de la organización sobre las siguientes cuestiones:

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

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

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

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

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

## **Comité de Cumplimiento y Conducta**

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

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

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

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

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

## **Canal de Denuncias**

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

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

- Los incumplimientos de la normativa y legislación vigente en el ámbito laboral, civil o penal de los que tuvieran conocimiento y que afecten a Ingeteam.
- Cualquier duda o sospecha sobre daños económicos o reputacionales, materializados o potenciales, a Ingeteam.

El Canal de Denuncias cumple con la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019. Además durante 2023, el Canal de Denuncias se ha adaptado para cumplir con la Ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

## **Formación sobre el Código de Conducta y el Canal de Denuncias**

Cualquier profesional que se incorpore a la Organización está obligado a realizar una formación sobre el Código de Conducta y el Canal de Denuncias en un plazo máximo de 30 días, aunque se recomienda realizarlo los primeros días.

## **Código de Conducta de Proveedores y Condiciones Generales de Contratación**

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

En el Código de Conducta de Proveedores, disponible en la web de la organización, se requiere estos aspectos de conducta empresarial a los proveedores de Ingeteam, donde se incluye además todas las terceras partes con las que se vincula Ingeteam como subcontratistas, agentes comerciales, consultores, similares y finalmente asociados a cualquiera de los anteriormente nombrados. Es decir, en este Código se incluye un apartado específico sobre aspectos de integridad y lucha contra la corrupción, con explicaciones concretas de los comportamientos prohibidos de los empleados.

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

En este sentido el Consejo de Administración de Ingeteam exige a los Proveedores de Ingeteam que acepten y cumplan estrictamente con lo establecido en este Código. Su incumplimiento obligaría a Ingeteam a romper cualquier tipo de relación comercial entre las partes unilateralmente, no aceptando responsabilidad alguna derivada de dicha acción.

### **2.3.1.1 Medidas para la prevención, detección y respuesta ante la corrupción**

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

Medidas para prevenir la corrupción.

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

4. Procedimientos de compras, evaluación y homologación de proveedores, auditorías a proveedores.
5. Directrices sobre patrocinios y donaciones.

Medidas para detectar la corrupción:

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

Medidas para responder la corrupción:

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

### **2.3.1.2 Medidas para luchar contra el Blanqueo de Capitales**

Ninguna de las sociedades de Ingeteam son sujeto obligado por la Ley 10/2010, de prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, no obstante, este riesgo se encuentra valorado en el Modelo de Prevención de Riesgos Penales de Ingeteam y mitigado por los controles generales: Código de Conducta, Procedimientos de Controlling financiero, Política de patrocinios y donaciones y políticas y procedimientos de compras.

### **2.3.1.3 Patrocinios y donaciones**

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

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

El Consejo de Administración, delegado en el Director Corporativo de Corporate Development junto al Departamento de Personas, es el órgano legítimo para establecer la estrategia y objetivos de la Responsabilidad Social Corporativa, y por tanto para recibir las comunicaciones, dudas de aplicación y canalizar las aprobaciones de donaciones y patrocinios, y en su caso, para monitorizar y trasladar incumplimientos al Comité de Cumplimiento y Conducta.

La Dirección de Personas podrá apoyarse en la Dirección de Operativa Interna para analizar las donaciones y patrocinios donde pueda haber riesgo de integridad o corrupción, así como para dar seguimiento al cumplimiento de esta política.

En todo caso, cualquier incumplimiento de esta Política que afecte a cuestiones de integridad o corrupción deberá ser comunicada al Comité de Cumplimiento y Conducta.

Los criterios formales para realizar una donación o patrocinio son los siguientes:

- Cumplimiento con la legislación aplicable en la jurisdicción donde se realice la donación o patrocinio, así como con sus usos éticos y sociales, y en todo caso alineado con el Código de Conducta de Ingeteam.
- La donación o patrocinio debe estar alineado con la estrategia y objetivos de la Responsabilidad Social Corporativa de Ingeteam, y en su defecto, con los principios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas y del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Siempre se debe motivar por escrito.

- La persona jurídica que reciba la donación o patrocinio debe compartir y estar alineada con los valores y el Código de Conducta de Ingeteam, así como las actividades o imagen pública que trasmita.
- Se debe suscribir un contrato o acuerdo escrito entre la empresa de Ingeteam y la persona jurídica beneficiaria que reciba la donación o patrocinio.
- La persona jurídica beneficiaria se debe comprometer por escrito a emitir un informe, memoria, certificado, carta o similar con los resultados de la ejecución de la donación o patrocinio.

Se establecen las siguientes prohibiciones expresas sobre donaciones y patrocinios:

- Propuestas que incumplan la normativa aplicable.
- Propuestas que puedan derivar en cualquier tipo de discriminación, exclusión u ofensa.
- Propuestas que no reflejen los usos sociales y éticos de la comunidad, o que puedan perjudicar la imagen de Ingeteam.
- Propuestas a personas físicas.
- Propuestas que generen un beneficio, directo o indirecto, a un profesional de Ingeteam, o que pueda derivar en un conflicto de interés.
- Propuestas que acaben de forma directa o indirecta en partidos políticos, funcionarios públicos, en una persona expuesta políticamente (PEP), o mediante una persona física o jurídica vinculada.
- Propuestas a grupos de presión, defensa o sindicatos que condicionen una donación o patrocinio a garantizar un clima laboral o de seguridad.

- Propuestas que tengan el propósito, o se interpreten, de condicionar la licitación de contratos o cualquier otro beneficio a favor de Ingeteam.

## 2.3.2 Indicadores

### 2.3.2.1 Corrupción y Sobornos

Al igual que en el año 2022, no se han identificado en el ejercicio 2023 casos de corrupción.

Por otro lado, se han realizado revisiones de prevención y detección de corrupción en las filiales de Brasil, EEUU, Francia, India, y Mexico.

### 2.3.2.2 Blanqueo de Capitales

No aplica.

### 2.3.2.3 Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

Las aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro en el ejercicio 2023 han sido por un importe de 45.717 EUR, mientras que en el año 2022 fueron de 62.088 EUR.

Las fundaciones destinatarias han sido, entre otras:

- BETI BIZ (España)
- Asociación Goierriko (España)
- DYA (España)
- CEAMYN Asociación de mujeres y niños maltratados (España)
- Banco de Alimentos (España)
- SOC.ESCLEROSIS MULTIPLE (España)

- AVSI (Italia)
- Association of disabled citizens and their Friends (Rep. Checa)
- Campaña planta un árbol (México)
- Menomonee Valley Partners (USA)
- National Alliance on Mental Illness Stoutheast WI Chapter (USA)
- VL CANCER COUNCIL NSW WOLLONGONG (Australia)
- Donación damnificados terremoto Turquía
- Donación damnificados inundaciones Italia
- Donaciones solidarias asociación ANAPAR (Asociación Navarra de Parkinson)
- ENARCH Asociación
- Asociación Reto de Pablo

## 2.3.3 Riesgos

### Modelo de Prevención de Riesgos Penales

Dentro del área de cumplimiento y de prevención de Riesgos Penales, se han identificado y valorado las actividades de riesgo de corrupción por parte de los profesionales de Ingeteam. Se han analizado los controles generales y específicos, y se realizan evaluaciones periódicas del modelo.

## 2.4 DERECHOS HUMANOS

### 2.4.1 Descripción de gestión - Políticas

#### Código de Conducta

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

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

Además, en este documento Ingeteam se compromete a realizar todas sus actividades conforme a la aplicación de la normativa vigente y las recomendaciones internacionales sobre Derechos Humanos que se pueden resumir a continuación:

- Rechazo del trabajo infantil y prohibición de adquisición de cualquier producto fabricado con el empleo infantil alineado con la legislación local y la Organización Internacional del Trabajo.
- Rechazo y prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, en condiciones inhumanas, en contra de su voluntad o bajo amenaza de alguna pena.

- Facilitar a sus profesionales el derecho y la libertad de asociación y a la negociación colectiva.
- Disponer de condiciones justas de reclutamiento, remuneración y compensaciones acorde con el desempeño profesional, así como facilitar en la medida de lo posible la conciliación.

#### Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos

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

La Norma establece la debida diligencia en derechos humanos como un proceso continuo para identificar y gestionar riesgos e impactos en todas las fases operativas (planificación, diseño, fabricación, puesta en marcha, mantenimiento), considerando el contexto geográfico, social y de cadena de suministro. Se basa en una amplia definición de derechos humanos y está respaldada por diversos subsistemas y procedimientos (por ejemplo, Cumplimiento, Seguridad y Salud, Compras y Ciberseguridad) que abordan responsabilidades específicas. Su implementación garantiza la identificación de impactos reales y potenciales, la integración de conclusiones y acciones correspondientes, así como el seguimiento y comunicación de respuestas a consecuencias negativas.

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

que estén comprometidos igualmente con el cumplimiento estricto de la legislación, con los mismos principios éticos de defensa de los derechos humanos y de integridad, prevención de la corrupción, de protección de la propiedad intelectual e industrial, de la seguridad, salud y el medioambiente, y de los minerales en zona de conflicto.

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

### **Código de Conducta de Proveedores y Condiciones Generales de Contratación**

Ya se ha explicado en la sección anterior sobre Políticas contra la Corrupción y el Soborno.

Adicionalmente, se incluye en el Código de Conducta de Proveedores un apartado específico sobre “Derechos Humanos y condiciones laborales justas”.

Se exige que los Proveedores deban cumplir con los derechos humanos reconocidos internacionalmente, así como los principios laborales elementales recogidos en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Para ello deberán diseñar y ejecutar políticas y procedimientos para su cumplimiento, especialmente en las siguientes áreas:

- Rechazo del trabajo infantil y prohibición de adquisición de cualquier producto fabricado con el empleo infantil alineado con la legislación local y la Organización Internacional del Trabajo.
- Rechazo y prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, en condiciones inhumanas, en contra de su voluntad o bajo amenaza de alguna pena.
- Facilitar a sus empleados el derecho y la libertad de asociación y a la negociación colectiva.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en todos sus empleados y la no discriminación: Rechazar y reprender comportamientos discriminatorios por cualquier motivo (sexo, raza, ideología, religión, procedencia, etc.), así como el acoso laboral y sexual.

- Disponer de condiciones justas de reclutamiento, remuneración y compensaciones acorde con el desempeño profesional, así como facilitar en la medida de lo posible la conciliación.
- Favorecer la incorporación de personas con discapacidad siempre que sea posible.

Los Proveedores que tengan una relación de negocio con alguna de las sociedades de Ingeteam deben aceptar y cumplir estrictamente con lo establecido en este Código de Conducta de Proveedores, y en la medida de lo posible adjuntar a los contratos firmados con Ingeteam o el link donde esté alojado en la página web de Ingeteam. En concreto se comprometen a:

- Aceptar y cumplir lo expuesto en este Código.
- Participar y facilitar las actividades de verificación y auditoría.
- Implantar las acciones correctivas y de remediación propuestas por Ingeteam.
- Comunicar cualquier incumplimiento de cualquier aspecto recogido en este Código, ya sea por parte del Proveedor o por parte de un tercero del que haya tenido conocimiento.

### **Política de libertad de asociación y negociación colectiva**

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

### **Política sobre el trabajo infantil**

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

### **Política sobre el trabajo forzoso u obligatorio**

No son aplicables este tipo de acciones a nuestra organización, ni a ninguno de nuestros

principales stakeholders, y manifestamos nuestro apoyo a iniciativas en pro de la erradicación de cualquier acción de esta índole.

### **Política sobre los derechos de los pueblos indígenas**

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

### **Política sobre formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos.**

Todas las nuevas incorporaciones realizan un curso de ética y del Código de Conducta que incluye aspectos sobre Derechos Humanos. Se han dedicado más de 500 horas de formación sobre prevención de acoso a un amplio número de directivos.

## **2.4.2 Indicadores**

No se han recibido denuncias o comunicaciones sobre vulneración de derechos humanos (incluido el trabajo infantil o trabajo forzado) en el ejercicio 2023, al igual que en el ejercicio 2022.

Por otro lado, en las revisiones que se han realizado en las filiales extranjeras de Brasil, EEUU, Francia, India y México, no se han identificado riesgos o situaciones de vulneración de derechos humanos.

## **2.4.3 Riesgos**

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

Por otro lado, los profesionales de Ingeteam, tal y como se tiene establecido en el Código de Conducta, están obligados a realizar una comunicación en el Canal de Denuncias ante las sospechas de una vulneración de los Derechos Humanos, normativa relacionada o sobre las condiciones laborales justas. También reiterar que el Canal de Denuncias está abierto para clientes, proveedores y cualquier tercero que pueden realizar una comunicación sobre estas cuestiones.

## **2.5 RELATIVO A LA SOCIEDAD**

### **2.5.1 Descripción – Políticas**

La contribución a la descarbonización de la sociedad y a la transformación energética, hacia una sociedad cada vez más electrificada, son la base del proyecto de Ingeteam. En el nuevo Plan Estratégico 2022-2024, la empresa sigue alineando sus objetivos estratégicos con los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030 y se marca como objetivo estratégico la triple sostenibilidad (social, económica y medioambiental).

La base tecnológica que soporta el Proyecto se concreta sobre los tres vectores tecnológicos fundamentales de la empresa: máquina eléctrica rotativa, electrónica de potencia y automatización y control. De este modo, se centran los esfuerzos en el desarrollo de tecnologías que contribuyen a una gestión más eficiente de la energía, fomentando el ahorro en emisiones contaminantes a la atmósfera mediante el uso de nuestros productos. Los equipos que se desarrollan fomentan la electrificación en el transporte, y la generación distribuida de la energía haciéndola fiable y asequible.

### **Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales**

Como se ha manifestado anteriormente, tanto el Código de Conducta, como el Código de

Conducta de Proveedores, se declara que Ingeteam está comprometido con los valores de integridad, honestidad y confianza en todas las conductas, actividades y relaciones de negocio, compromiso que también espera de sus proveedores.

Adicionalmente estas cuestiones están incluidas en las Condiciones Generales de Compra de Ingeteam. Por tanto, los Proveedores que tengan una relación de negocio con alguna de las sociedades de Ingeteam deben aceptar y cumplir estrictamente con lo establecido en el Código de Conducta de Proveedores, y aceptar las Condiciones Generales de Compra.

#### **Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas**

En la actualidad en los procesos de selección, homologación, evaluación y auditoría de proveedores relevantes para el negocio, se consideran criterios de cuestiones medioambientales, y se está en proceso de inclusión de aspectos relacionados con el compliance y aspectos relacionados con la sostenibilidad y la RSC.

#### **Acciones de asociación y patrocinio**

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

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

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

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

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

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

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

En el ámbito de asociaciones sectoriales y colaboraciones en iniciativas diversas, en 2023 se ha sufragado un total de 91.546 EUR en concepto de cuotas y aportaciones en diversas iniciativas bajo conceptos de patrocinios. En 2022 se sufragó un total de 142.033 EUR en concepto de cuotas entre diferentes iniciativas y asociaciones.

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

siguiente listado:

- Korrika en Gipuzkoa (España)
- Cámara de Comercio Gipuzkoa (España)
- SOCIEDAD CICLISTA LOINAZ (España)
- SDAD.DEPORTIVA BEASAIN (España)
- GAIA (Asociación de Industrias de Conocimiento y Tecnología del País Vasco (España)
- Eskola Kantari de la Sdad. Coral de Bilbao (España)
- Orquesta Sinfónica de Euskadi (España)
- Carrera de empresas El Correo (España)
- Fundación Fair Saturday (España)
- Industria Erronka 2023 (España)
- FUND.INDUSTRIAL NAVARRA (España)
- Post-Sportverein Dusseldorf 1925 ev (Alemania)
- AVSI (Italia)
- Vocational School and Practical School, Nový Jičín, contributory organization (Rep. Checa)
- Club of Visually Impaired Athletes Opava, z.s. (Rep. Checa)
- Balónek z.s. (Rep. Checa)
- Tělovýchovná jednota Vřesina, z.s. (Rep. Checa)

- La Corrida-pedestrian race Toulouse (Francia)
- Climate Fresco workshop (Francia)
- Día de la mujer y la niña en la ciencia 2023 (México)
- Convenio de formación con UNITSMO (México)
- Renew Wisconsin Annual Energy Summit (USA)
- US Presidential Visit and evento (USA)
- University of Wisconsin-Milwaukee Career Center (USA)
- MSOE Humanitarian Engineering Chapter (USA)
- Riverkeepers Cleanup (USA)
- Collection, transportation and treatment of hazardous waste (Vietnam)
- Men's Health Day celebration (Australia)
- UNIVERSITY OF WOLLONGONG (Australia)

### **Comunidad local**

Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.

En Ingeteam todos los planteamientos en relación a la gestión de personas se replican de manera paralela en cada uno de los emplazamientos internacionales donde tiene establecida una filial. En cada caso de acuerdo con la legislación legal vigente.

- Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local.

El 80% (frente al 87% de 2022) del personal que compone los órganos directivos de la organización ha sido contratado en la comunidad local de la propia entidad, entendiendo por comunidad local, el país donde consta cada una de las sedes. Únicamente en 2 casos (Alemania y México), se ha tenido que recurrir a personal expatriado para cubrir puestos de dirección en países terceros por falta de perfiles en local adecuados a la función.

Este porcentaje demuestra el compromiso de Ingeteam para con las comunidades donde nos establecemos, en cuanto a incremento del tejido industrial y beneficio económico y social.

Además, queremos potenciar el capital humano, convencidos de que la diversidad nos hace crecer.

- Impactos económicos indirectos significativos.

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

- La creación de puestos de trabajo y la contratación de personal local en nuestras implantaciones productivas.
- La aportación económica local en forma de impuestos sobre los resultados de la actividad. En este sentido en 2023 el pago de impuestos por parte de Ingeteam ha ascendido a 2.738.921 EUR. En 2022 este concepto ascendió a 1.522.177 EUR.

#### **Subcontratación y proveedores. Cadena de Suministro responsable:**

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

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

- Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales.

En 2023 no se han seleccionado nuevos proveedores a los que se les haya aplicado filtros de relación de acuerdo con criterios sociales.

- Proveedores locales.

Ingeteam considera un factor relevante el aprovisionamiento local, entendido como aquel gasto en subcontratación de servicios o compras de bienes o servicios a proveedores de carácter local (nacional en función de la ubicación de la organización reportadora). Por este motivo, el grupo mantiene una red de proveedores locales para garantizar su relación comercial año a año.

#### **Consumidores**

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

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

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

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

Las quejas recibidas y su resolución están distribuidas por el perímetro de todas las Unidades de negocio del Grupo. El resultado es que se han recibido 224 reclamaciones en 2023 (247 en el ejercicio 2022), de las cuales se quedan pendientes de resolución 49 (89 en 2022). Es decir un 93% de resolución positiva (64% en 2022).

#### Información fiscal (en Euros)

Información fiscal	Resultados (después de impuestos)		Impuestos sobre sociedades pagados		Subvenciones recibidas	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
ESPAÑA	122.521.029	(897.612)	47	96	3.607.348	5.359.203
MEXICO	(28.912)	(212.074)	0	0	0	0
ALEMANIA	4.709.651	1.782.375	0	0	0	0
REP. CHECA	1.046.603	2.441.603	78.433	108.364	24.682	73.032
BRASIL	3.848.083	5.708.946	1.649.540	1.089.826	0	0
ITALIA	5.810.246	(1.145.120)	12.317	0	28.744	11.516
EEUU	3.505.291	3.169.660	327.017	(122.632)	0	782.966
FRANCIA	1.698.671	460.750	0	(183.756)	0	9.000
POLONIA	38.696	26.335	0	0	0	0
CHILE	2.608.218	1.317.099	214.539	123.036	0	0
SUDÁFRICA	4.673	(98.151)	2.171	104.957	456	3.043
INDIA	422.515	(786.803)	87.928	94.979	0	0
AUSTRALIA	1.602.859	26.774	75.178	25.107	0	0



Información fiscal	Resultados (después de impuestos)		Impuestos sobre sociedades pagados		Subvenciones recibidas	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
PANAMÁ	138.190	82.371	0	56.580	0	0
RUMANIA	(19.703)	10.125	21.158	0	0	0
FILIPINAS	(53.063)	(250.990)	0	2.871	0	0
URUGUAY	(7.021)	8.344	5.607	6.756	0	0
UK	656.449	656.774	0	171.537	0	0
MARRUECOS	(137.575)	72.759	41.362	28.310	0	0
PERÚ	(3.105)	(171.519)	0	0	0	0
CHINA	576.771	138.606	189.951	1.596	0	0
VIETNAM	114.864	121.127	29.333	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>149.057.770</b>	<b>12.527.603</b>	<b>2.738.921</b>	<b>1.522.177</b>	<b>3.661.230</b>	<b>6.238.758</b>

\*El Impuesto de sociedades incluye las cuotas a pagar a 31 de diciembre de 2023, más los pagos a cuenta del impuesto de sociedades 2023.

#### Gestión de la Ciberseguridad:

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

Aspectos relevantes del modelo de gestión de riesgos de ciberseguridad:

1. Desde la Dirección de Ingeteam existe un compromiso para mejorar y desarrollar las acciones necesarias para reforzar una cultura y una formación sólidas de ciberseguridad, impulsar un uso seguro de los ciberactivos y fortalecer las capacidades

de detección, prevención, defensa y respuesta ante ciberataques o incidentes de Ciberseguridad a nivel global.

2. Ingeteam está llevando a cabo un plan de mejora de sistemas, procesos y actividades, actualizando e integrando sistemas y adoptando nuevas tecnologías. Como Ingeteam está cada vez más expuesto a riesgos de Ciberseguridad, se ha adoptado una visión holística sobre la ciberseguridad que se aplica a todos los ámbitos de donde existan sistemas de TI, en los equipos del personal empleado y las conexiones y transmisión de datos.
3. Se está en un proceso de mejora continua de los sistemas, arquitectura, procedimientos, protocolos, procesos de trabajo, la formación de los equipos para minimizar los riesgos de Ciberseguridad. Ingeteam ha designado a un responsable global de ciberseguridad (CISO), que reporta a la alta dirección y al Comité de Cumplimiento y Conducta y define, coordina y supervisa el despliegue de la estrategia de ciberseguridad, y la gestión de estos riesgos.
4. Además, Ingeteam está impulsando la formación y difusión de una cultura digital y habilidades a la plantilla mediante un programa de formación de 18 meses con el proveedor especializado Kaspersky.

## Riesgos

### Compromiso desarrollo sostenible e inversión

Los principales riesgos genéricos e inherentes a la actividad del Grupo sobre el incumplimiento del compromiso de desarrollo sostenible e inversión son los siguientes:

- No cumplir con la legislación vigente en los países y territorios donde se opera respecto a cuestiones de sostenibilidad.

- No cumplir con los principios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas y del Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Las actividades de los profesionales del Grupo Ingeteam no estén alineados con el Código de Conducta, la misión, la visión y los valores, así como todas las políticas y procedimientos asociados.

### Riesgos en la subcontratación y proveedores. Cadena de Suministro responsable

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

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

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

Las relaciones de negocio con proveedores y subcontratistas generan una serie de riesgos que desde Ingeteam se identifican, valoran y mitigan, así como la propia homóloga-

ción, evaluación y auditoria de los proveedores más relevantes, siendo uno de los objetivos determinar no solo la capacidad técnica y su solvencia económica, sino también su responsabilidad en RSC. Las áreas de riesgo valoradas son las siguientes:

- **Riesgo técnico:** respecto a su capacidad productiva, sus métodos, calidad, etc. y donde se tienen en cuenta aspectos medioambientales, seguridad y salud, respeto de los Derechos Humanos, desglosándose en las siguientes áreas:
  - ✓ Local, almacenes y manipulación.
  - ✓ Maquinaria, instalaciones y equipos.
  - ✓ Procesos y métodos fabricación.
  - ✓ Personal.
  - ✓ I+D.
  - ✓ Calidad.
  - ✓ Integración y aprovisionamiento.
- **Riesgo de solvencia económica.**
- **Riesgo de fraude y de compliance/reputacional.**

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

## ANEXO: Índice de contenidos

Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

### Anexo. Índice de contenidos requeridos por la Ley 11/2018

#### Ámbitos generales

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
<p>Descripción del modelo de negocio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Entorno empresarial.</li> <li>Organización y estructura.</li> <li>Mercados en los que opera.</li> <li>Objetivos y estrategias.</li> <li>Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.</li> </ul>	<p>GRI 2-1 Detalles organizacionales</p> <p>GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad</p> <p>GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales</p> <p>GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición</p> <p>GRI 2-23 Compromisos y políticas</p>	1-6	
<p>Políticas y resultados de estas políticas</p> <p>Descripción de las políticas aplicadas por el grupo, así como los resultados de dichas políticas, incluidos los indicadores clave de los resultados no financieros pertinentes.</p>	<p>GRI 2-23 Compromisos y políticas</p> <p>GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas</p>	En los diferentes apartados	

→

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
<p>Principales riesgos e impactos identificados</p> <p>Principales riesgos relacionados con estas cuestiones y relacionados con las actividades del grupo, incluyendo, cuando sean relevantes y proporcionados, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en estas áreas.</p>	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		En los diferentes apartados

#### Cuestiones medioambientales

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
<p>Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa.</p> <p>Procedimientos de evaluación o certificación ambiental.</p> <p>Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.</p>	<p>GRI 3-3 Gestión de los temas materiales</p> <p>Criterio interno/GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático (Criterio contable)</p>	10-12	
<p>Aplicación del principio de precaución.</p> <p>Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.</p>	<p>GRI 2-23 Compromisos y políticas</p> <p>Ley 26/2007 de Responsabilidad Medioambiental (si aplica)</p>		

→

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Contaminación	<b>Medidas</b> para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	13-16
Economía circular y prevención y gestión de residuos	<b>Medidas</b> de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 306-3 (2020) Residuos generados	17
	<b>Acciones</b> para combatir el desperdicio de alimentos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	22
Uso sostenible de los recursos	<b>Consumo</b> de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 303-3 Extracción de agua	
	<b>Consumo</b> de materias primas	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	
	<b>Consumo</b> , directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	18-21
	<b>Medidas</b> tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	
	<b>Uso</b> de energías renovables	GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización	



Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Cambio climático	<b>Elementos</b> importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) GRI 305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) Si aplica: GRI 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	21
	<b>Medidas</b> adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	21-22
	<b>Metas</b> de reducción establecidas voluntariamente	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	22
Protección de la biodiversidad	<b>Medidas</b> tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad <b>Impactos</b> causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	22

### Cuestiones sociales y relativas al personal

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Empleo	<b>Número</b> total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados	23-28
	<b>Número</b> total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	28



	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Empleo	<b>Promedio</b> anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	GRI 2-7 Empleados	29-30	
	<b>Número</b> de despidos por sexo, edad y categoría profesional	GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	31-33	
	Brecha salarial	Marco interno: el cálculo se ha realizado con la siguiente fórmula: (Sal. Medio Mujeres – Sal. Medio Hombres)/ Sal. Medio Hombres	34-40	
	<b>Remuneración</b> media por sexo, edad y categoría profesional	Marco interno: Remuneración media (incluye la retribución total del año, salario fijo y todas las retribuciones variables (Dietas, indemnizaciones, el pago a sistemas de previsión de ahorro, etc.) obtenidas durante el año.	33-40	
	<b>Remuneración</b> media de los consejeros por sexo		40	
	<b>Remuneración</b> media de los directivos por sexo		40	
	Implantación de <b>políticas</b> de desconexión laboral	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	45	
	<b>Empleados</b> con discapacidad	GRI 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	45-46	

→

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Organización del trabajo	<b>Organización</b> del tiempo de trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	41	
	<b>Número</b> de horas de absentismo	Marco interno: tasa de absentismo	42	
	<b>Medidas</b> destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	44	
Salud y seguridad	<b>Condiciones</b> de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	47-49	
		GRI 403-9 Lesiones relacionadas con el trabajo		
	<b>Número</b> de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	Tasa de frecuencia= N° de accidentes con baja x 1.000.000/ n° horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere)  Tasa de gravedad= N° de jornadas pérdidas x 1.000.000/ n° horas trabajadas (excluyendo los accidentes In itinere)	49-55	

→

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Relaciones sociales	<b>Organización</b> del diálogo social	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	<b>Porcentaje</b> de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva	55-56	
	<b>Balance</b> de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	<b>Mecanismos y procedimientos</b> con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de información, consulta y participación	GRI 2-29 Enfoque de la participación de los grupos de interés	56-57	
Formación	<b>Políticas</b> implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	42-44	
	<b>Cantidad</b> total de horas de formación por categorías profesionales.	Marco interno		
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	45-46	

→

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Igualdad	<b>Medidas</b> adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	<b>Planes de igualdad</b> medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	46-47	
	<b>Integración y la accesibilidad</b> universal de las personas con discapacidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
	<b>Política</b> contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas		

### Información sobre el respeto de los derechos humanos

	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
	<b>Aplicación</b> de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	57-58	
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, <b>medidas</b> para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	58-59	

→

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
<b>Denuncias</b> por casos de vulneración de derechos humanos	Marco interno: información cuantitativa del número de denuncias.	59	
<b>Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT</b> relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-23 Compromisos y políticas	62-63	

#### Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
<b>Medidas</b> adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	60	
<b>Medidas</b> para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos GRI 2-23 Compromisos y políticas GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	61	
<b>Aportaciones</b> a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1 Valor económico directo generado y distribuido	61	

#### Información sobre la sociedad

Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
<b>Impacto</b> de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	10-11	
<b>Impacto</b> de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	11-12	
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Relaciones mantenidas con los <b>actores</b> de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	12-15
<b>Acciones</b> de asociación o patrocinio	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales GRI 2-28 Afiliación a asociaciones Marco interno: descripción de las acciones de asociación o patrocinio.	66-67	
<b>Inclusión</b> en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales		
Subcontratación y proveedores	<b>Consideración</b> en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental <b>Sistemas</b> de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales GRI 2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	65-67



	Ámbitos	Marco de reporting	Referencia (pág.)	Comentarios / Razón de la omisión
Consumidores	<b>Medidas</b> para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 3-3 Gestión de los temas materiales	68	
	<b>Sistemas</b> de reclamación	GRI 2-16 Comunicación de inquietudes críticas GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos		
	<b>Quejas</b> recibidas y resolución de las mismas	GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos Marco interno: información sobre quejas y oportunidades de mejora		
Información fiscal	<b>Beneficios</b> obtenidos país por país	GRI 207-4 Presentación de informes país por país	68	
	<b>Impuestos</b> sobre beneficios pagados	GRI 207-4 Presentación de informes país por país		
	<b>Subvenciones</b> públicas recibidas	GRI 201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno		

