

# Informe de sostenibilidad

## 2023



***Ingeteam***

# Índice

03

**Carta del Consejero Delegado**

05

**Introducción**

07

**GRI 200 Quiénes somos**

36

**GRI 201 Economía**

42

**GRI 300 Medioambiente**

49

**GRI 400 Desempeño social**

68

**Los 10 Principios del Pacto Mundial**

# Carta del Consejero Delegado



**Adolfo Rebollo Gómez**  
Consejero Delegado

## **LA INNOVACIÓN COMO PALANCA PARA LOGRAR LA SOSTENIBILIDAD**

Nuestras personas, la innovación tecnológica, la mejora de las prácticas de gestión y los clientes son, de manera recurrente, los cuatro pilares en los que nos apoyamos para hacer de Ingeteam un proyecto sostenible de negocios rentables en beneficio de todos.

Por este motivo, uno de los objetivos del Plan Estratégico 2022-204 era generar las sinergias internas que nos permitieran revalidar ese compromiso de nuestra empresa con el bienestar, el desarrollo económico y tecnológico y el medioambiente.

En este sentido, 2023 ha sido un año de consolidación en cuanto a la integración de los principios de sostenibilidad, tanto en la estrategia como en la cultura corporativa de la compañía.

Nuestro éxito y nuestro crecimiento están ligados al bienestar de las personas y del planeta que habitamos, a través de la electrificación de la sociedad, la generación de energía limpia y la apuesta por la transmisión, la distribución y el consumo eléctrico seguro y eficiente.

Los ODS nos han facilitado ese marco global que nos permite identificar las áreas en las que podemos contribuir al desarrollo sostenible, pero en Ingeteam vamos más allá de una declaración de intenciones. Nuestro impacto económico, social y medioambiental, está perfectamente alineado con una política orientada a minimizar los residuos y maximizar el uso eficiente de los recursos.

Por otra parte, hemos asumido el reto de aplicar en toda su extensión los criterios ESG: Environmental, Social, Governance. Criterios medioambientales, sociales y de buen gobierno corporativo a los que hemos dedicado gran parte de nuestro esfuerzo en 2023. Y en esta línea vamos a seguir trabajando.

No existe un planeta B. La transición energética requiere dar respuesta al calentamiento global y las empresas tenemos una enorme responsabilidad en la tarea de adecuar nuestras políticas internas en todo aquello que sea necesario para dejar un mundo más habitable a las generaciones futuras.

La innovación es la palanca que impulsa el cambio medioambiental dentro de nuestra organización. Por eso hemos orientado nuestro proceso de gobernanza hacia un modelo que nos permite afrontar los retos que plantea la transición energética. Este proceso se aplica en todos los mercados en los que operamos y se nutre con las iniciativas de nuestras personas, generando así la implicación y el sentido de pertenencia que nos han permitido llegar a donde ahora estamos.

Llevamos más de 50 años desbrozando el camino y soy consciente de que nos queda todavía mucho que recorrer si queremos conseguir la excelencia en el desempeño ambiental y sostenible de nuestra actividad.

Porque ser reconocidos en el sector y en la sociedad como empresa referente y comprometida con los estándares internacionales en materia de gestión medioambiental de ODS, es un objetivo ambicioso y exige una estrategia de largo alcance.

Cuento con todas las personas de esta gran familia para conseguirlo.

# Introducción

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

En este Plan Estratégico (2022-2024), Ingeteam ha alineado sus objetivos estratégicos con los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030 y se marca como objetivo estratégico la triple sostenibilidad (social, económica y medioambiental) del Proyecto.

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

El documento que presentamos consta de los siguientes contenidos:

## **GRI 102. Contenidos generales**

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

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

## **GRI 200. Aspectos económicos**

Este apartado analiza los siguientes temas económicos:

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

## **GRI 300. Aspectos medioambientales**

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

- Materiales
- Energía
- Agua
- Biodiversidad
- Emisiones
- Efluentes y residuos
- Cumplimiento ambiental
- Evaluación ambiental de proveedores

## **GRI 400. Aspectos del desempeño social**

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

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

# GRI 102 Quiénes somos

## PERFIL DE LA COMPAÑÍA

### 102-1 NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN

La organización objeto de este informe es el Grupo Ingeteam.

### 102-2 ACTIVIDADES, MARCAS, PRODUCTOS Y SERVICIOS

Somos Ingeteam, un equipo formado por 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 proble-

mas 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 eléc-

tricas 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:

### **Hydro**

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

### **Water**

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



## Railway & Mobility

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

## Marine, Metals & Mining

- Marine & Ports: Convertidores de frecuencia, motores y generadores eléctricos para propulsión (principal y auxiliar), soluciones integradas de planta eléctrica incluyendo transformadores, cuadros eléctricos, baterías, sistemas de automatización y Power Management Systems en buques en los segmentos de Offshore (Supply y Heavy Offshore), ferries, cruceros, dragas, remolcadores, buques de investigación (siendo especialistas en silenciosos), etc. Adicionalmente, se desarrollan soluciones de sistemas de alimentación OPS (cold ironing) para buques desde puerto.
- Metals: Automatización avanzada de sistemas con tecnología Industria 4.0, gestión integral de proyectos eléctricos, dirección de proyecto, desarrollo de ingeniería de detalle, fabricación y suministro de equipos eléctricos, incluyendo convertidores de frecuencia y motores, instalación eléctrica, automatización de sistemas, puesta en marcha, formación SAT y mantenimiento. Suministro de soluciones de Calidad de Energía de Red en grandes consumidores.
- Mining: Extensa variedad de soluciones para la minería y el procesamiento de minerales, desarrollando aplicaciones tanto para nuevas instalaciones como para la reforma y ampliación de las existentes, atendiendo al proceso

productivo completo, desde la extracción del material, su procesado, hasta el transporte y entrega.

## Wind Energy

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

## Solar PV, BESS & Green H2

- Solar PV: Inversores string para aplicación doméstica, industrial y utilityscale e inversores centrales para aplicación utilityscale, incluyendo Power station con salida en Media Tensión de hasta 7.500 kVA Power Plant Controller para controlar la planta y servicios de O&M de plantas fotovoltaicas.
- BESS: Inversores de baterías o ultracondensadores, incluyendo Power Station con salida en Media Tensión de hasta 7.500 kVA, Energy Management Systems para gestionar la instalación, Smart Scada y servicios de O&M.
- Green H2: Ingeteam ha impulsado la creación de una nueva Unidad de Negocio H2 que ofrece soluciones de Electrónica de Potencia y Control en el ámbito de generación de hidrógeno “verde”.

## Transmission & Distribution

- Power Grid Automation: Automatización de subestaciones, sistemas de control

y protección de redes eléctricas.

- Power Systems Converters: Soluciones basadas en convertidores de potencia para la mejora de la calidad de energía, continuidad de suministro, compensación de potencia reactiva, control de tensión / factor de potencia, cumplimiento de códigos de red, sistemas para la gestión de potencia activa y de regulación de frecuencia, sistemas de control de flujo de potencia o soluciones de interconexión de redes.
- Power Systems Machines: Soluciones basadas en compensadores síncronos para aportar estabilidad de red, inercia, potencia de cortocircuito y control de tensión.
- Electric Vehicle Chargers: Sistemas de recarga para vehículos eléctricos en corriente continua y alterna, ultrarápida (hasta 400 kW), rápida (hasta 100 kW), semirápida (hasta 22 kW) y doméstica.

### **Flexible Power Generation**

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

### **Power Plants Services**

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

### **Automation Devices**

Desarrollo de controladores industriales en tiempo real, así como de equipos

y herramientas SW para la monitorización y diagnosis preventiva orientadas al mantenimiento predictivo de plantas, procesos y máquinas.

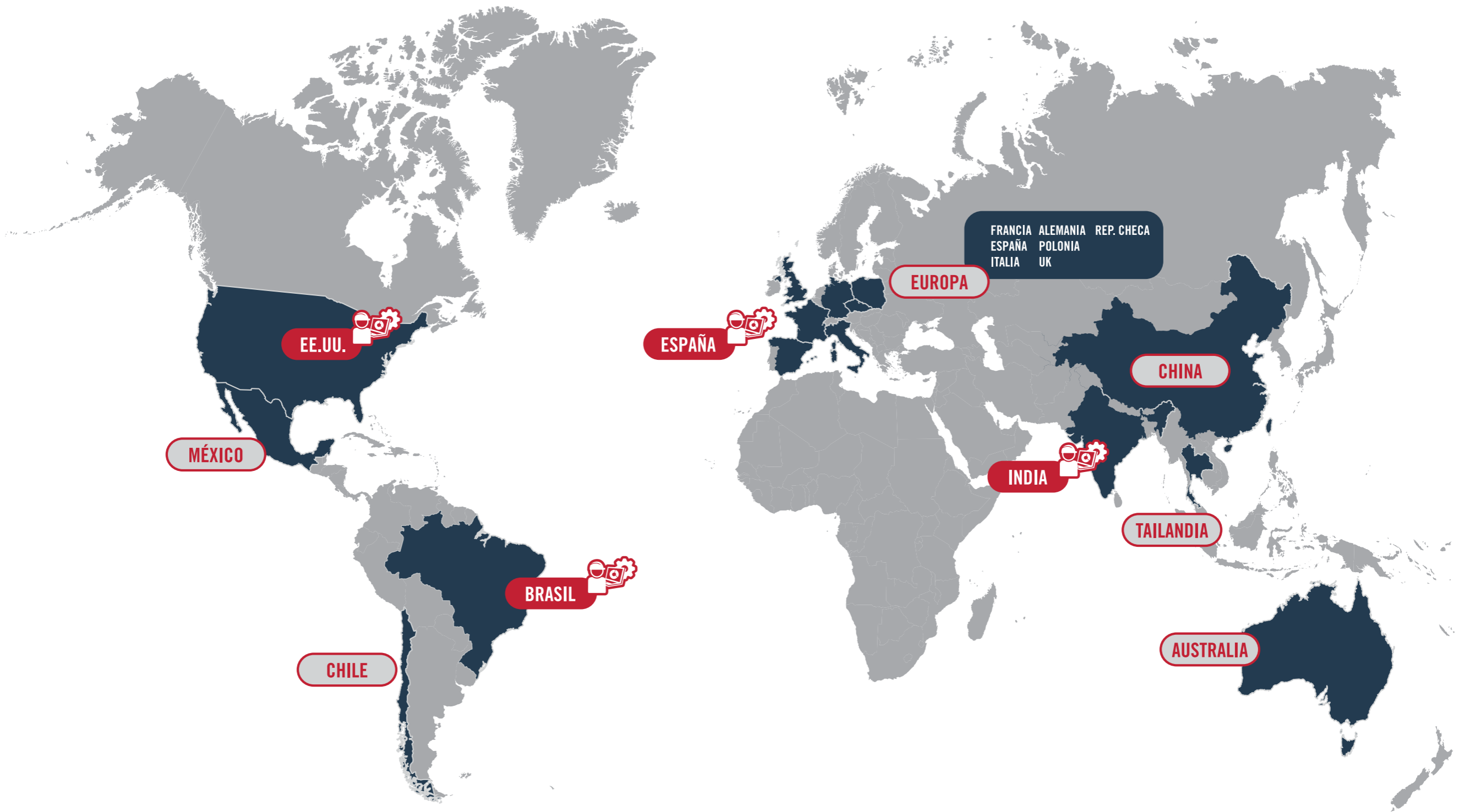
### **102-3 UBICACIÓN DE LA SEDE**

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

### **102-4 UBICACIÓN DE LAS OPERACIONES**

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

- Europa: República Checa, Francia, Alemania, Italia, Polonia y Reino Unido.
- América: Brasil, Chile, México y EE.UU.
- Asia & Oceanía: Australia, China, Tailandia e India.



## 102-5 PROPIEDAD Y FORMA JURÍDICA

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

Sus principales accionistas son:

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

## 102-6 MERCADOS SERVICIOS

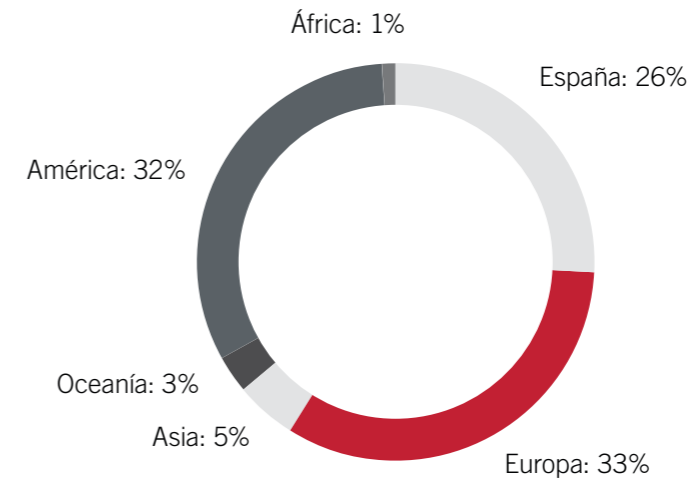
El interés comercial de las empresas que configuran Ingeteam es mundial, sin restricción geográfica. Los sectores y clientes servidos se recogen en el capítulo 102-2 de este informe.

## 102-7 TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

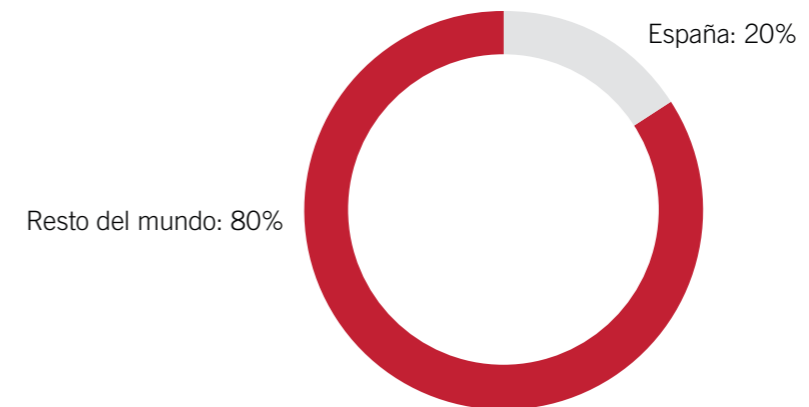
En 2023 la empresa ha tenido una cifra de negocio de 1.032,77 millones de euros y ha invertido más del 5% de su facturación en I+D+i. Sus principales cifras económicas a cierre de 2023 son las siguientes:



La facturación mundial de la empresa por países/continentes es la siguiente:



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



## 102-8 INFORMACIÓN SOBRE EMPLEADOS Y OTROS TRABAJADORES

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 refiere a cifras de plantilla final real a cierre del ejercicio 2023, igualmente 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 el 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
<30 años	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%)
30-50 años	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%)
>50 años	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>	<b>4.841,5</b>	<b>4.476</b>	<b>3.561,6</b>	<b>3.217,2</b>	<b>1.279,9</b>	<b>1.258,8</b>

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%	117,8 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 6,01%	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%	22,54%
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	
<b>Plantilla media por países</b>	4.841,5	100%	4.476	100%
<b>México</b>	247,15	5,1%	264	6%
<b>USA</b>	97,61	2,02%	116,61	3%
<b>Brasil</b>	195,66	4,04%	190,02	4%
<b>Rep. Checa</b>	120,51	2,49%	119,38	3%
<b>India</b>	70,91	1,46%	66,3	1%
<b>Chile</b>	186,65	3,85%	135,89	3%
<b>Rumania</b>	33	0,68%	24,83	1%
<b>UK</b>	97,77	2,02%	93,69	2%
<b>Francia</b>	44,37	0,92%	53,75	1%
<b>Italia</b>	69,69	1,44%	63,74	1%
<b>Sudáfrica</b>	2,39	0,05%	10	0%
<b>Australia</b>	40,06	0,83%	40,19	1%
<b>Filipinas</b>	1,01	0,02%	7,59	0%
<b>Bulgaria</b>	3,75	0,08%	10	0%
<b>Marruecos</b>	12,88	0,27%	17,53	0%
<b>Panamá</b>	17,99	0,37%	16,91	0%
<b>Uruguay</b>	4,83	0,1%	7,44	0%
<b>Polonia</b>	6,18	0,13%	5,52	0%
<b>Alemania</b>	2,62	0,05%	3,5	0%
<b>Vietnam</b>	16,98	0,35%	3	0%
<b>China</b>	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.

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.

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

- Atracción, Selección e Integración del Talento
- Comunicación Interna
- Identificación, Desarrollo y Promoción del Potencial. Evaluación del Desempeño
- Arquitectura y Organización de 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

## 102-9 CADENA DE SUMINISTRO

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

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

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

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

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

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

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

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

Representa la hoja de ruta para llevar a Ingeteam a un nuevo nivel, tocando la cifra de negocio de 1.000 millones de euros. La compañía ha implementado una organización matricial, con una orientación sectorial enfocada al cliente, para impulsar la venta de toda su gama de productos, sistemas y servicios. Comple-



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

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

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

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

para carga y descarga de las baterías de los proyectos de almacenamiento, los cargadores para vehículo eléctrico, y los convertidores para las turbinas eólicas (los que permiten a las turbinas eólicas generar energía eléctrica que se pueda inyectar en la red). También se fabrican aquí los rectificadores para alimentar los electrolizadores que se usan en la producción de hidrógeno mediante electrólisis. Además, en 2023 se ha llevado a cabo una ampliación de la planta para alojar el crecimiento en estos ámbitos.

Además, pretende invertir en un nuevo edificio en Navarra que albergará un nuevo laboratorio de ensayos y oficinas. Ingeteam también mejorará las capacidades en su planta en Milwaukee (EE.UU.) para hacerla más versátil y poder servir a más clientes domésticos, de más sectores.

## 102-11 PRINCIPIO O ENFOQUE DE PRECAUCIÓN

Ingeteam es una organización cuyas operaciones están apoyadas en productos y servicios altamente tecnológicos. La actividad de I+D es esencial para el desarrollo de la empresa, dedicando a ella del orden del 5% de su facturación anual.

Cada vez que Ingeteam inicia un proyecto de desarrollo de un nuevo producto o servicio, se aplica el enfoque de precaución de cara a soslayar cualquier repercusión negativa que dicho producto o servicio pueda tener respecto al medioambiente y/o personas.

## 102-12 INICIATIVAS EXTERNAS

En Ingeteam estamos adheridos de manera voluntaria al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y nos regimos por las legislaciones locales en materia económica, ambiental y social.

Por sexto año consecutivo hemos realizado el Informe sobre el Estado de la Infor-

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

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

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

## 102-13 AFILIACIÓN A ASOCIACIONES

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

- TECNALIA. El mayor centro de investigación aplicada y desarrollo tecnológico de España, un referente en Europa y miembro de Basque Research and Technology Alliance.

- Clúster de Energía
- Foro marítimo vasco
- Innobasque Agencia vasca de innovación
- Gaia Asociación de la industria electrónica
- Clúster Marítimo Español
- Clúste de movilidad
- Club de exportadores e inversores
- Euskalit Estándares y formación de Calidad
- APD Asociación para el progreso de la dirección
- ASEMPEA Asociación Empresarial España-Asean
- ENERCLUB Club Español de la Energía
- Pacto Mundial-Red Española

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

- AEE Asociación Eólica Española
- Wind Europe Asociación europea
- GWEC Global Wind Energy Council
- Enercluster - Clúster Energía Renovable de Navarra
- Renewable Hydrogen Coalition

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

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

- GWI
- AWWA American Water Works Association
- ALADYR LATAM

## ESTRATEGIA

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

La contribución a la descarbonización de la sociedad y a la transformación energética, hacia una sociedad cada vez más electrificada, son la base de nuestro Proyecto. La base tecnológica que soporta el Proyecto se concreta sobre los tres vectores tecnológicos fundamentales de la Empresa: máquina eléctrica rotativa, electrónica de potencia y automatización y control.

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

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

Dichos ODS son los siguientes:

- **ODS 3. Salud y Bienestar.** Para cualquier propósito que se tenga a nivel individual o colectivo, es necesario garantizar una vida sana y promover el bienestar

universal. En Ingeteam se llevan a cabo diversas acciones de nutrición, promoción de la 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 y todas es prioritario para contribuir a las soluciones de los problemas mundiales. Desde Ingeteam llevamos años realizando todo tipo de colaboraciones con centros educativos: centros de formación dual, universidades, colegios, etc.
- **ODS 5. Igualdad de Género.** La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. En Ingeteam estamos concienciados con este objetivo y varias unidades de negocio/productivas ya disponen de planes de igualdad, y otros en proceso de elaboración y desarrollo, en la intención de definir un marco de actuación y compromiso a nivel de toda la empresa.
- **ODS 6. Agua limpia y saneamiento.** El agua es uno de los recursos más preciados del planeta. Según la ONU, su escasez afecta ya a más del 40% de la población mundial. Una estadística que hace saltar las alarmas e impulsa la búsqueda de soluciones. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos y todas 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 medioambiente. 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 consciente de que el agua es uno de los recursos más preciados de nuestro planeta, por eso aplicamos nuestra experiencia y conocimiento en crear máquinas amigables con el medioambiente, satisfaciendo a la vez las necesidades de nuestros clientes, con la fiabilidad de un fabricante con más de 80 años de historia.

## 102-15 PRINCIPALES IMPACTOS, RIESGOS Y OPORTUNIDADES

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

### Wind Energy

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 multifunción, 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 (con-

sumidores 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 sistemas 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.

### **ÉTICA E INTEGRIDAD**

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

En Ingeteam hemos concretado una batería de valores que mantienen una coherencia con aquellos emanados de las anteriores reflexiones estratégicas.

### **Misión:**

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

### **Visión:**

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

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

Este liderazgo lo alcanzaremos basándonos en:

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

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

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

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

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

### Valores:

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

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

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

se les exige que estén comprometidos igualmente con el cumplimiento estricto de la legislación, con los mismos valores éticos de defensa de los derechos humanos y de integridad, de protección de la propiedad intelectual e industrial, de la seguridad, salud y el medioambiente, así como el no uso de los minerales provenientes de zona de conflicto.

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

### 102-17 MECANISMOS DE ASESORAMIENTO Y PREOCUPACIONES ÉTICAS

Ingeteam dispone de un Código de Conducta que fue aprobado en el año 2012, actualizado en el año 2019 y en el que se está trabajando a lo largo de este año para realizar una nueva actualización. Establece las pautas de conducta de los profesionales que componen el Consejo de Administración, los Comités de Dirección y las plantillas de las empresas de Ingeteam y refuerza la cultura ética de la organización sobre las siguientes cuestiones:

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

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

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

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

### **Comité de Cumplimiento y Conducta**

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

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

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

Además, gestiona el Canal de Denuncias y protege con total confidencialidad los informes de eventuales denuncias sobre hipotéticas violaciones del Código de Conducta y de la normativa aplicable. La investigación de estas irregularidades se

realiza a través de la instrucción de un procedimiento imparcial adecuado a cada circunstancia del caso.

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

Presidente: Member of the Executive Comitee - International Development Director.

Vocales:

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

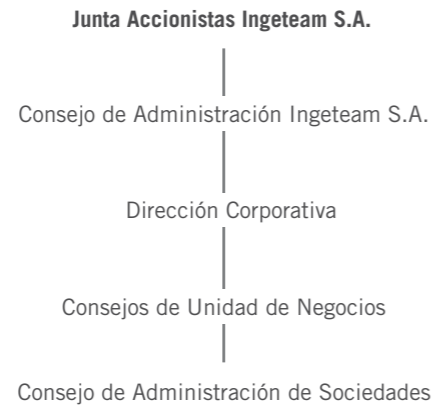
Ingeteam estableció en 2012 el Canal de Denuncias para elevar las comunicaciones y denuncias sobre hechos cometidos por sus profesionales, proveedores o terceros con los que Ingeteam mantenga una relación laboral, comercial o profesional directa relativos a:

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

## GOBERNANZA

### 102-18 ESTRUCTURA DE GOBERNANZA

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



### 102-19 DELEGACIÓN DE AUTORIDAD

El modelo de delegación de autoridad es aplicable a todas las filiales de la Empresa.

### 102-20 RESPONSABILIDAD EJECUTIVA DE TEMAS ECONÓMICOS, AMBIENTALES Y SOCIALES

Ingeteam ha sabido enlazar siempre la experiencia acumulada desde sus inicios con una renovación constante de las ideas. Los sectores de negocio en los que trabaja obligan a una permanente búsqueda de soluciones en tecnología, innovación y buenas prácticas de gestión.

Para reaccionar ante estas expectativas, Ingeteam responde con una estructura activa y eficaz, que utiliza la agilidad en la toma de decisiones de una empresa familiar con el objetivo de trasladar rápidamente su conocimiento y competitividad

al mercado. Y todo esto con la expresa implicación de la plantilla y colaboradores.

### Junta General de Accionistas

Supone el máximo instrumento decisorio por parte de las personas físicas y jurídicas accionistas. Se reúne una vez al año con carácter ordinario para aprobar las cuentas del ejercicio anterior, con la posibilidad de convocar nuevas asambleas de accionistas de naturaleza extraordinaria.

### Consejo de Administración

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

### Dirección Corporativa

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

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

cionales (5), las Direcciones de Segmento (3), el DG y el CEO componen la Dirección Corporativa de Gestión (DCG).

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

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

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

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

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

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

Nombre	Cargo
<b>Dña Teresa Madariaga Zubimendi</b>	Presidenta
<b>D. Felipe García de Eulate</b>	Vocal
<b>D. Victor Mendiguren Ayerdi</b>	Vocal
<b>Dña. Alicia Vivanco González</b>	Vocal
<b>D. Ander Gandiaga Osoro</b>	Vocal
<b>D. Alex Belaustegui Foronda</b>	Vocal
<b>D. Adolfo Rebollo Gómez</b>	Vocal / CEO
<b>D. Alberto Guerra San José</b>	Secretario no consejero

### 102-23 PRESIDENTE DEL MÁXIMO ÓRGANO DE

## GOBIERNO

En la actualidad la presidenta del Consejo de Administración es Dña. Teresa Madariaga.

### 102-24 NOMINACIÓN Y SELECCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

Los miembros del máximo órgano de gobierno son nominados a propuesta de los accionistas, y su selección es aprobada por la Junta General de Accionistas.

### 102-25 CONFLICTOS DE INTERÉS

Cada miembro del consejo tiene establecida una declaración de posibles conflictos de interés, absteniéndose de participar y votar en el eventual asunto de conflicto.

### 102-26 FUNCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO EN LA SELECCIÓN DE OBJETIVOS, VALORES Y ESTRATEGIA

La función de este órgano es la aprobación de los Planes Anuales y Estratégicos propuestos por el CEO.

### 102-27 CONOCIMIENTOS COLECTIVOS DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

No disponen de un programa de formación corporativa o actividad formativa personal individual.

### 102-28 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

Se realiza una evaluación anual por la Junta General de Accionistas.

### 102-29 IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE IMPACTOS ECONÓMICOS

## AMBIENTALES Y SOCIALES

El Consejero Delegado de la empresa es el encargado de presentar al consejo para su conocimiento y toma de decisión los impactos, riesgos más significativos y oportunidades.

### 102-30 EFICACIA DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN DE RIESGOS

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

### 102-31 REVISIÓN DE TEMAS ECONÓMICOS, AMBIENTALES Y SOCIALES

Esta revisión tiene una periodicidad mensual.

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

El CEO es el responsable de la aprobación del informe de sostenibilidad.

### 102-33 COMUNICACIÓN DE PREOCUPACIONES CRÍTICAS

Cualquier temática crítica se trata a nivel de los integrantes de la Dirección Corporativa de la empresa. El CEO conoce de primera mano cualquier tema de importancia de cara a su comunicación al máximo órgano de gobierno.

### 102-34 NATURALEZA Y NÚMERO TOTAL DE PREOCUPACIONES CRÍTICAS

La información sobre preocupaciones críticas no es de dominio público, y no puede ser escrita en este documento. El mecanismo para abordarlos se explica en el punto anterior.

## 102-35 POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN

En cuanto a las políticas de remuneración para el máximo órgano de gobierno y los altos ejecutivos de Ingeteam, el Consejo de Administración de Ingeteam, S.A. constituye la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, órgano interno permanente, de carácter informativo y consultivo, con facultades de información, asesoramiento y propuesta dentro de su ámbito de actuación, el cual incluye:

- Proponer al Consejo de Administración las políticas de remuneraciones de los altos directivos de Ingeteam y revisarlas periódicamente, proponiendo, en su caso, su modificación y actualización al Consejo de Administración.
- Informar y elevar al Consejo de Administración las propuestas del Consejero Delegado de la Sociedad relativas a los contratos de los altos directivos de Ingeteam, así como a la estructura de retribuciones y a las condiciones básicas de sus contratos.
- Revisar periódicamente los programas generales de retribución de la plantilla de la empresa, valorando su adecuación y resultados.
- Velar por la observancia de los programas de retribución de la Sociedad e informar sobre los documentos a aprobar por el Consejo de Administración.

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

En cada revisión anual se tiene en cuenta para cada individuo el grado de cumplimiento de sus objetivos, la evolución de su desempeño individual, en equipo y en lo relativo a su área funcional, la realidad económica y estratégica de la organización

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

En cuanto a la retribución variable de los directivos, la política para el conjunto de la organización, fija un modelo de retribución variable como parte de sus sistemas de compensación, con el objetivo fundamental de ligar la compensación dineraria a los directivos con la evolución de distintos indicadores sobre la marcha de la empresa o de las unidades de negocio, así como sobre el cumplimiento de objetivos colectivos (de equipo, departamento, área funcional...) e individuales.

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

Las indemnizaciones por rescisión o finalización de cualquier contrato de trabajo en la organización (sean despidos, jubilaciones u otras causas), se realizan atendiendo a un escrupuloso cumplimiento de los pactos eventualmente existentes entre las partes o, en su defecto, de acuerdo a la legalidad vigente relativa a cada causa de terminación de las relaciones laborales.

La política de retribución variable define para los distintos niveles directivos las características generales de los objetivos susceptibles de ser utilizados en la estructura y el cálculo de la retribución variable, establece distintas bandas porcentuales para los conceptos en los que se puede distribuir:

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

funcional e indicadores sobre proyectos.

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

#### 102-36 PROCESO PARA DETERMINAR LA REMUNERACIÓN

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

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

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

#### 102-38 RATIO DE COMPENSACIÓN TOTAL ANUAL

No disponemos de esta información.

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

No disponemos de esta información.

#### 102-40 LISTA DE GRUPOS DE INTERÉS

Los grupos de interés de Ingeteam son los siguientes:

- Clientes estratégicos
- Resto de clientes
- Clientes finales

- Personas
- Accionistas
- Proveedores
- Entidades financieras
- Centros de conocimiento
- Administraciones públicas
- Comunidad y entorno
- Organismos normativos
- Asociaciones sectoriales
- Competidores

#### 102-41 ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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

#### 102-42 IDENTIFICACIÓN Y SELECCIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS

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

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

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

#### 102-44 TEMAS Y PRECAUCIONES CLAVE MENCIONADAS

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

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

#### **PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES**

#### 102-45 ENTIDADES OPERATIVAS INCLUIDAS EN LOS ESTADOS FINANCIEROS CONSOLIDADOS

A continuación, se enumeran dichas entidades:



- INGETEAM, S.A.
- INGETEAM Power Conversion, S.L.U.
- INGETEAM Power Technology, S.A.
- INGETEAM Indar Machines, S.A.
- Bizkaia Business Capital, S.L.U.
- Bizkaia Business Capital 1, S.L.U.
- Bizkaia Business Capital 2, S.L.U.
- INGETEAM R&D Europe, S. L.
- Bizkaia Business Capital 3, S.L.U.
- Bizkaia Business Capital 4, S.L.U.
- Bizkaia Business Capital 5, S.L.U.
- INGETEAM México, S.A. de C.V.
- INGETEAM, GmbH
- INGETEAM, A.S.
- INGETEAM, Ltda.
- INGETEAM, S.R.L.
- INGETEAM, Inc.
- INGETEAM, S.A.S.
- INGETEAM, Spzoo

- INGETEAM, SpA
- INGETEAM (PTY), Ltd
- INGETEAM Power Technology India Private Co. Ltd.
- INGETEAM Australia (PTY) Ltd.
- INGETEAM Panamá, S.A.
- INGETEAM Service S.r.l.
- INGETEAM Philippines INC
- INGETEAM Uruguay, S.A.
- INGETEAM UK, LTD.
- INGETEAM Morocco, S.A.R.L.A.U.
- INGETEAM Bulgaria, E.A.D.
- INGETEAM Perú, S.A.C
- Elprom Service, s.r.o.
- INGETEAM Power Technology Shanghai Co., Ltd.
- INGETEAM Vietnam Co., Ltd.

## 102-46 DEFINICIÓN DE LOS CONTENIDOS DE LOS INFORMES Y LAS COBERTURAS DEL TEMA

En el presente informe se han aplicado los cuatro principios para definir sus contenidos:

## **Inclusión de los grupos de interés**

La definición de los grupos de interés y la manera de tener en cuenta sus planteamientos e impactos ha quedado relacionada en los puntos 102-40 al 102-44 de este capítulo.

## **Sostenibilidad**

Todo el documento pretende presentar el desempeño de la organización en los temas que tienen cualquier tipo de efecto en la sostenibilidad de la actividad en los entornos en los que actuamos.

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

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

## **Materialidad**

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

102 - 47 Lista de los temas materiales”.

## **Exhaustividad**

El nivel de exhaustividad que tiene la información que presentamos es el que ha sido considerado adecuado por el grupo de trabajo de sostenibilidad. Dicho nivel es el esperado por los miembros de la Dirección Corporativa y por el máximo Órgano de Gobierno.

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

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

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

## **102-47 LISTA DE LOS TEMAS MATERIALES**

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

## **102-48 REEXPRESIÓN DE LA INFORMACIÓN**

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

## **102-49 CAMBIOS EN LA ELABORACIÓN DE INFORMES**

El informe continúa realizándose bajo criterios de elaboración en base al conjunto consolidado GRI STANDARS 2016.

## 102-50 PERIODO OBJETO DEL INFORME

El periodo objeto del informe se circunscribe al año al que se refiere el ejercicio económico (2023).

## 102-51 FECHA DEL ÚLTIMO INFORME

El último informe fue publicado en junio de 2023 y estaba referido al ejercicio económico del 2022.

## 102-52 CICLO DE ELABORACIÓN DEL INFORME

El ciclo de elaboración del informe es anual.

## 102-53 PUNTO DE CONTACTO PARA PREGUNTAS SOBRE EL INFORME

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

## 102-54 DECLARACIÓN DE ELABORACIÓN DEL INFORME

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

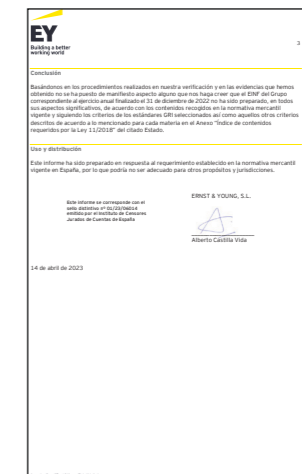
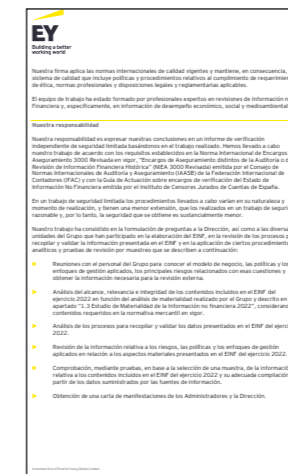
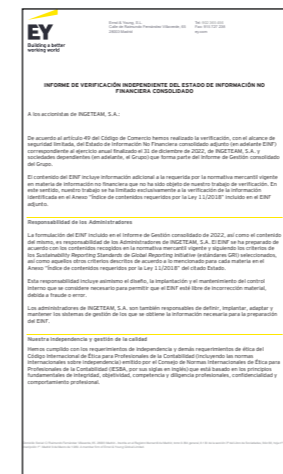
## 102-55 ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Dicho índice se encuentra al inicio del documento.

## 102-56 VERIFICACIÓN EXTERNA

El Informe de sostenibilidad no ha sido sometido a verificación externa. En cambio,

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



# GRI 201 Economía

2023 echó a andar continuando con la delicada situación geopolítica derivada de la guerra en Ucrania y los efectos de la elevada inflación que afectó a todos los sectores por el aumento de los precios de las materias primas.

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

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

Hemos avanzado en el despliegue y en ciertos ámbitos ya se ven mejoras como, por ejemplo, en el acceso al mercado. La nueva organización busca también la

especialización, la transversalización de conocimiento y funciones. Venimos de lograr una facturación histórica y contamos con una cartera de pedidos acumulada de más de 1.000 M EUR al finalizar este año.

## DESEMPEÑO ECONÓMICO

### 201-1 VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO

En 2023 los datos sobre el valor económico son los siguientes:

- VE Generado: 1.045.100.933 €
- VE Distribuido: 1.027.821.637 €
- VE Retenido: 17.279.297 €

### 201-2 IMPLICACIONES FINANCIERAS Y OTROS RIESGOS Y

## OPORTUNIDADES DERIVADOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO



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

Es por ello que la revolución de las energías renovables es imparable e irreversible para favorecer la transición a un escenario energético sostenible. Todos los esfuerzos de los países, en nuestro caso particular de la Unión Europea, están dando lugar a la aceleración del desarrollo de múltiples tecnologías de transición, como las redes inteligentes, el hidrógeno verde y las baterías, sectores en los que Ingeteam está jugando un papel muy importante.

A día de hoy las renovables son un tercio de la capacidad energética global y un cuarto de la de generación. Los productos que fabrica Ingeteam contribuyen a la transición energética como demuestran los más de 30 GW de potencia solar fotovoltaica suministrada con nuestros inversores solares y más de 57 GW de convertidores y generadores Indar a la industria eólica. Ingeteam cuenta con más de 11 GW de potencia total instalada en el sector hidroeléctrico con generadores Indar y más de 12.000 bombas y motores sumergibles Indar en todo el mundo. 9.000 subestaciones eléctricas de transmisión y distribución están automatizadas y protegidas con sus equipos integrando más de 31 GW de potencia renovable a la red. Además, 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 24.000 cargadores para vehículo eléctrico, el suministro de 700 equipos para trenes eléctricos, o para los más de 650 barcos que están equipados con nuestra tecnología permitiendo una evolución hacia sistemas de propulsión naval híbrida y full electric.

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

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

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

En el contexto global, la búsqueda de soluciones libres de emisiones de carbono se presenta como una necesidad en el sector del transporte. El gasto en infraes-

estructuras de redes ferroviarias nuevas y existentes sigue aumentando en todo el mundo por diversas razones. El ferrocarril es el modo de transporte terrestre más respetuoso con el medioambiente, con un consumo de energía mucho menor y menos emisiones de CO<sub>2</sub> por tonelada-kilómetro que otros.

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

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

Para la lucha contra el calentamiento global también es necesario potenciar la movilidad sostenible. Fabricantes de coches ya están anunciando la retirada del mercado de motores de combustión por lo que las infraestructuras son imprescindibles para construir la nueva movilidad.

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



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

### 201-4 ASISTENCIA FINANCIERA RECIBIDA DEL GOBIERNO



En el ejercicio 2023 Ingeteam ha recibido la cantidad de 5.762.417 EUR en concepto de ayudas a programas de investigación promovidos por diferentes instituciones.

## PRESENCIA EN EL MERCADO

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



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

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

En 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, plusones, plusones voluntarios, incentivos, retribuciones variables, etc.

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

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

### **Brecha salarial en Ingeteam España:**

Tras el análisis efectuado, cada centro de trabajo manifiesta una realidad diferente y, si bien las conclusiones no determinan una equidad salarial hombre-mujer en todos nuestros centros en España y Europa en el 2023, con avances y retrocesos en función de los grupos profesionales y donde las diversas variables

que pueden afectar a la brecha, determina que esta sea de compleja gestión. En cualquier caso, podemos afirmar que Ingeteam trabaja actualmente en favor de la reducción de dicha brecha en todos sus centros de España y fuera de España, mediante diagnósticos periódicos y planes de acción que redunden en avances decididos en esta materia, los cuales se concretan en los Planes para la Igualdad actualmente en vigor.

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

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



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

### **IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS**

#### **203-1 INVERSIONES EN INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS APOYADOS**

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

#### **203-2 IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS SIGNIFICATIVOS**



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

- La creación de puestos de trabajo y la contratación de personal local en nues-

tras 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.

## PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN

### 204-1 PROPORCIÓN DE GASTO EN PROVEEDORES LOCALES



El porcentaje del aprovisionamiento local en 2023 sigue estando como el año anterior en el orden del 40%.

## ANTICORRUPCIÓN

### 205-1 OPERACIONES EVALUADAS PARA RIESGOS RELACIONADOS CON LA CORRUPCIÓN



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

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

### 205-2 COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN SOBRE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN



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

la corrupción:

#### Medidas para prevenir la corrupción:

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

#### Medidas para detectar la corrupción:

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

#### Medidas para responder la corrupción:

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



### 205-3 CASOS DE CORRUPCIÓN CONFIRMADOS Y MEDIDAS TOMADAS

En 2023 no se han producido casos de corrupción relacionados con las actividades de Ingeteam.

### **COMPETENCIA DESLEAL**

#### 206-1 ACCIONES JURÍDICAS RELACIONADAS CON LA COMPETENCIA DESLEAL, LAS PRÁCTICAS MONOPÓLICAS Y CONTRA LA LIBRE COMPETENCIA



En 2023 no se han producido casos de acciones judiciales referidas a competencia desleal, ni a prácticas monopolísticas relacionadas con las actividades de Ingeteam.

# GRI 300 Medioambiente

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

Nuestros principios y prioridades son:

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

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

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

potenciando y reconociendo la participación activa en iniciativas que repercutan en la sensibilización y compromiso de la Organización y Empleados con dicha integración.

- Definir objetivos y metas concretas, retadoras, alcanzables y medibles dentro de un programa ambiental concreto, que contribuya a minimizar nuestra huella sobre el medioambiente.
- Ejercer consumos, así como una generación y gestión de residuos responsables.
- Respetar la naturaleza y la biodiversidad en los entornos en los que se encuentran todos los centros de trabajo de Ingeteam.
- Informar y poner a disposición de todos nuestros Grupos de Interés la política, objetivos, prácticas y resultados que en materia ambiental tiene Ingeteam.

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

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

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

Los centros de producción de Ingeteam localizados en España, Estados Unidos, Reino Unido, México, Brasil, Chile y Francia disponen de un sistema de gestión

ambiental de acuerdo con la norma UNE-EN ISO 14001. Cada unidad de producción tiene asignado personal especializado en temas de prevención de riesgos ambientales variable en número, dependiendo del riesgo potencial según las actividades que desarrollan.

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

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

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

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

Además de los certificados ISO 14001, la actividad de Ingeteam Indar Machines cuenta con un certificado ISO 50001, dentro del sistema de gestión integrado de Seguridad, Salud y Medioambiente que certifica la gestión de la energía. Dicha actividad tiene una política de gestión integrada que incluye la de gestión de la energía.

En 2023 el 85% del EBITDA proviene de actividades con certificación ambiental ISO 14001.

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

Además, los productos que fabrica Ingeteam están destinados a las energías renovables, posibilitando reducir en más de 14 millones de toneladas las emisiones de CO<sub>2</sub> a la atmósfera. Además de las medidas habituales como la recogida selectiva de residuos en todos los centros de trabajo, la mejora en el cálculo de los indicadores, etc. en los últimos años se han establecido dos medidas desde la Dirección Corporativa, que se llevarán a cabo durante los próximos años:

#### **Fomento del uso de vehículos eléctricos:**

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

Por un lado, los vehículos de flota se irán sustituyendo paulatinamente, y cuando los contratos de arrendamiento lleguen a su límite, por vehículos eléctricos, salvo aquellos casos en los que la operativa no permita una recarga diaria que garantice la operación deseada. 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, lo que supone un 49% de vehículos corporativos 100% eléctricos y un 65% si contamos los que cuentan con 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 de las distintas unidades productivas, para que puedan recargar su VE particular durante la jornada de trabajo.

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

#### **Fomento de las instalaciones de autoconsumo solares fotovoltaicas:**

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

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

#### **Plan de movilidad:**

En 2023, en cumplimiento del DECRETO 254/2020, de 10 de noviembre, sobre Sostenibilidad Energética de la Comunidad Autónoma Vasca. se han realizado los estudios pertinentes de relativos al plan de Movilidad de las instalaciones de Bizkaia y Gipuzkoa.

En este sentido, también se presentó el plan de Movilidad de la Ciudad de la Innovación en Sarriguren, Navarra, sitio en el cual se encuentran establecidas las

instalaciones de Ingeteam. Dicho plan de movilidad ha contado con la participación de Ingeteam.

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

- Renovación y fomento de la campaña de uso de bicicleta como medio de transporte no contaminante y saludable.
- Renovación de convenio con Urban Ciclo como medio de transporte de paquetería pequeña entre oficinas y almacén de Albacete.
- Renovación del convenio para disponer de una máquina Envirobank para la gestión de reciclaje de cápsulas de café, pilas, bombillas y aceites en oficinas de Albacete y evitar contaminación y gasto de agua.
- Comunicación de sensibilización a través canal “Ingegram”: preservar contaminación y recordatorio ante una emergencia ambiental.
- Semana del reciclaje en FEDA sobre experiencia de Huella de Carbono.
- Charlas en colegios el 26 enero de 2023 por el día de la educación ambiental.
- Charlas en diversos colegios provinciales de Albacete, el 17 de mayo día mundial del reciclaje.
- Newsletter con publicaciones de sensibilización y concienciación ambiental.
- Comunicación de la encuesta de movilidad de empleados para el cálculo de la huella de carbono de la actividad de servicios en España.
- Concienciación medioambiental a través de la acogida y a toda la plantilla, mediante noticias, artículos, documentación de interés a través de la intranet.

- Comunicación de los Planes de Movilidad 2023.
- Cartelería reducción de consumo eléctrico y reducción de residuos.
- Participación en asociación sostenibilidad “enRedarse”.

### GRI 301-1 MATERIALES UTILIZADOS POR PESO O VOLUMEN



	2023	2022	2021
301-1.a Papel consumido (kg)	22.855	38.938	28.070
301-1.b Cartón consumido (kg)	185.187	130.857	83.408
301-1.c Madera consumida (kg)	1.127.230	749.750	770.759
301-1.d Productos químicos consumidos (kg)	312.394	433.535	522.440
301-1.e Metal consumido (kg)	23.767.927	15.677.570	19.861.383
301-1.f Plástico consumido (kg)	218.343	46.256	59.585
301-1.g Cable consumido (kg)	405.728	502.673	161.043
301-1.h Equipos E/E y de TIC consumidos (kg)	634.010	633.796	1.620.928

### GRI 301-3 PRODUCTOS REUTILIZADOS Y MATERIALES DE ENVASADO

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

## ENERGÍA

### GRI 302 CONSUMO ENERGÉTICO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN



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

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

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

	2023	2022	2021
302-1.a Consumo de energía eléctrica en kWh	13.877.680	13.979.747	14.509.323
302-1.b Consumo de Gas natural para calefacción en kWh	10.039.704	11.318.977	8.207.233
302-1.c Consumo de gasoil en litros para calentamiento de espacios, maquinaria... en kWh	23.327	20.860	34.447

### GRI 303 AGUA



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

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 2023 se utilizó un total de 330 m<sup>3</sup> de agua reciclada. Dado que la naturaleza principal del consumo de agua proviene de los ensayos realizados para bombas sumergibles (el resto es para consumo humano y ACS), no se han considerado medidas especiales de reducción de consumo de agua en este periodo.

	2023	2022	2021
303-1 Consumo de agua (m3)	36.127.410	31.567.757	34.150.894

### GRI 304 BIODIVERSIDAD



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

### GRI 305 EMISIONES



Ingeteam mide anualmente sus emisiones directas e indirectas de acuerdo con el protocolo de Gases de Efecto Invernadero, GHG Protocol. 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.

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.

Bajo este enfoque, únicamente se incluyen el cálculo de aquellas instalaciones, centros y vehículos respecto de los cuales Ingeteam tiene capacidad de dirigir sus políticas operativas y, por tanto, existe una información completa y accesible. Se incluirán en los cálculos todas las emisiones directas identificadas, emisiones de alcance 1, así como las emisiones indirectas debidas al consumo de electricidad, emisiones de alcance 2.

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

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

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

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).

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.

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).

## GRI 306 EFLUENTES Y 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
Residuos peligrosos (pilas, baterías, tóners, trapos, etc.)	128.482	108.126	348.364
Residuos eléctrico-electrónicos-informáticos	54.803	32.249	36.440
Residuos de papel + cartón	269.959	201.491	261.984
Residuos de plástico	81.757	59.343	60.647
Residuos de madera	616.190	453.417	624.091
Residuos de metales + cables	1.608.120	1.562.759	638.740

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.

## 306-4 TRANSPORTE DE RESIDUOS PELIGROSOS



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

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



No se han detectado vertidos de estas características.

## CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

## 307-1 INCUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y NORMATIVA AMBIENTAL

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.

## EVALUACIÓN AMBIENTAL 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.



# GRI 400 Desempeño Social

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

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

Uno de los principales éxitos de Ingeteam reside en nuestro equipo humano, reflejo de la sociedad además en cuanto a diversidad, género e inclusión. Durante el año 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.

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

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

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

En España, país en el que se encuentran la mayoría de los centros de trabajo y de personal, todos los centros que están afectados por la normativa nacional en materia de igualdad, cumplen con la normativa que vela y promueve la convergencia salarial entre mujeres y hombres. Igualmente, cabe mencionar que este año, se han iniciado proyectos para revisar y actualizar aquellos Planes de Igualdad existentes y se han iniciado otros en centros sin obligación legal de realización.

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

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



Durante el año 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 se produce un importante incremento de plantilla media de 365,5 efectivos teóricos, que suponen un 8,2%. Este incremento de plantilla se debe al Plan Estratégico 2022-2024, en el que se incluyen y desarrollan proyectos y negocios estratégicos que implican un incremento de plantilla.

En lo que refiere a cifras de plantilla final real igualmente se produce un incremento de personas trabajadoras de 295 personas más en plantilla que supone

un incremento porcentual del 6,3% con respecto al cierre del ejercicio anterior. La tendencia en los últimos años está marcada por un incremento sostenido año a año, si bien en el 2023 se acentúa de forma importante.

#### GRI 401-2 BENEFICIOS PARA LOS EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO QUE NO SE DAN A LOS EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL O TEMPORALES



En Ingeteam, no existe discriminación por razón del tipo de contrato (indefinido-temporal) en términos generales.

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

En cuanto a la distribución del tipo de contrato fijo-temporal por tramos de edad se observa 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 una subida de 9,5 puntos frente al dato de 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 aproximadamente.

#### GRI 401-3 PERMISO PARENTAL



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 de 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.

## RELACIONES TRABAJADOR - EMPRESA

### 402-1 PLAZOS DE AVISO MÍNIMOS SOBRE CAMBIOS OPERACIONALES



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

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

No obstante, en 2022 se creó un nuevo canal de comunicación interna que se encuentra dentro del portal del empleado "My Portal". Desde aquí realizamos las comunicaciones a todas las personas que componen Ingeteam. Las noticias pueden consultarse a través del propio portal del empleado y además llega un correo electrónico a la cuenta de la empresa con el titular y el subtítulo de la misma. Durante todo el año se han enviado 780 noticias en total a través del portal de diferentes temáticas como: nuevos pedidos, eventos, vídeos explicativos sobre cómo funciona algún producto que desarrollamos, comunicaciones sobre RSC.

## SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

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



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

#### La prevención de Riesgos Laborales como foco principal

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

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

- Diseñar y mantener instalaciones y equipos con la seguridad como prioridad en su concepción.
- Mantener canales de comunicación abiertos, bidireccionales y efectivos en los aspectos relativos a seguridad y salud.

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

Nuestros principios y prioridades son:

- Creemos que todos los accidentes pueden y deben ser prevenidos. Este, es un desafío que no puede realizarse sin el compromiso, el apoyo activo y la contribución de todos los agentes implicados en el proceso de trabajo.
- La gestión de la Seguridad y Salud debe ser dinámica, participativa y eficiente. Debemos invertir en las personas, motivando a todo el personal a través de la participación y la comunicación de propuestas de mejora, accidentes y de actos y condiciones inseguras.
- Promover las iniciativas y las nuevas ideas en Seguridad y Salud, es decir, fomentar la participación para crear una cultura común y compartida de Seguridad y Salud.
- Salud y Bienestar: Mejorar la salud y el bienestar en el trabajo es una inversión en el activo más importante de cualquier empresa u organización: sus personas trabajadoras.
- Eliminamos los peligros y reducimos los riesgos al mínimo posible y seguimos nuestros procesos, normas y procedimientos. Las reglas de Seguridad y Salud están basadas en nuestra experiencia y requisitos legales. Su cum-

plimiento es responsabilidad de todo el mundo. Seguimos y rechazamos las prácticas inseguras.

- La seguridad está directamente relacionada con el aprendizaje. Si una organización no es una organización de aprendizaje, no es una organización segura. Las organizaciones necesitan aprender de sus empleados y empleadas, aprender de todo tipo de “desviaciones”.
- Pensamos antes de actuar, estudiamos la situación y lo que nos rodea. Evaluamos, entendemos los riesgos, implantamos controles y realizamos seguimiento. Si nos parece poco seguro, lo más probable es que efectivamente, no sea seguro.

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

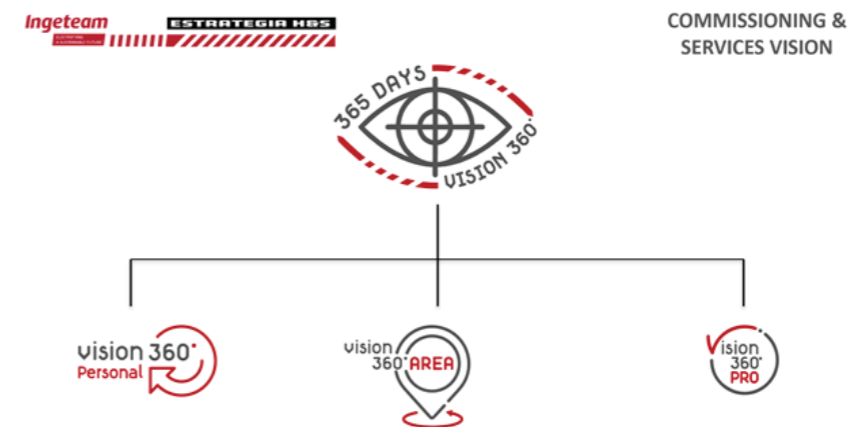
- Ingeteam se compromete a velar para que sus profesionales desarrollen sus labores en lugares seguros, así como a disponer de las políticas, procedimientos y los medios necesarios para minimizar los riesgos asociados, tanto de personal propio como de externos.
- Todos los profesionales de Ingeteam tienen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

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

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

Visión 360° / 365 Días es una campaña de seguridad y salud global que abarca todas las actividades y países de la empresa (service, commissioning, fabricación, laboratorios y trabajos en oficina) en diferentes etapas. Si bien en 2023, se enfocó en el colectivo de commissioning y service (trabajos en instalaciones de cliente).

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



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

3 SALUD Y BIENESTAR	Accidentes con baja	Accidentes sin baja	Accidentes in itinere	Incidentes	Nearmiss
	90	117	21	257	310
Total 2023	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 39 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.

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

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.

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:	2023	2022
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.

Enfermedades profesionales (EP) por sexo:	2023	2022
Número enfermedades profesionales	8	8
TFA Hombres	(75%) 6	(87%) 7
TFA 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

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.

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



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.

Enfermedades profesionales (ep) por sexo:	2023	2022	2021
Número enfermedades profesionales	8	8	12
EP Hombres	(75%) 6	(87%) 7	83% (10)
EP Mujeres	(25%) 2	(13%) 1	17% (2)

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



En relación al número de reuniones celebradas se produce un 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.

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	2021
Número de acuerdos formales alcanzados	154	103	218
Número de reuniones celebradas	64	61	87

## FORMACIÓN Y ENSEÑANZA

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



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

En 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.

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



Ingeteam cuenta con procesos diversos orientados a la Evaluación del Desempeño con enfoque al Desarrollo, 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 desarro-

llo 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.

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



Ingeteam cuenta con procesos diversos orientados a la Evaluación del Desempeño con enfoque al Desarrollo, que durante el 2022 ha impactado sobre un total de 1.052 personas empleadas. En cualquier caso, de dichas 1.052 personas objeto de esta práctica, el 93% la ha realizado con éxito, 982 personas. 13 Unidades Productivas han cumplido con el 100% del objetivo marcado respecto a su plantilla objeto de estas entrevistas de desarrollo.

### DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

#### 405-1 DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



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

En la actualidad existe una brecha importante entre hombres y mujeres en las carreras STEAM (Science, Technology, Engineering, Arts and Maths). Desde Ingeteam apoyamos el fomento de la vocación tecnológica entre el género feme-

nino con el proyecto Inspira, desarrollando acciones para concienciar a la sociedad y dinamizar a los niños y niñas, especialmente a las chicas, para promover su empoderamiento y la superación de las dificultades que se encuentran para elegir la formación y la profesión que quieran.

En lo que 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%).

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, entendiendo 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.

Por razón de género, la antigüedad media de hombres y mujeres apenas difiere en 0,58 años aproximadamente 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.

		2023	2022	2021
405-1 (a)	Mujeres en plantilla	19,1%	18,84%	18,33%
405-1 (b)	Hombres en plantilla	80,9%	81,16%	81,67%
405-1 (e)	Mujeres en órganos directivos	17,2 %	15 %	10%
405-1 (f)	Hombres en órganos directivos	82,8 %	85 %	90%

Nuestro compromiso con las personas con discapacidad se manifiesta tanto en su integración en Ingeteam, como a través de acuerdos de colaboración con centros especiales de empleo. En este sentido, se 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 Zamudio 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		2022	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Directos- Internos	36 0,74%	5 (14%)	25 (0,58%)	4 (16%)
Indirectos - Externos	12 0,25%	(*)	13 (0,29%)	0
Total	48 1%	0	38 (0,9%)	0

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.

	2023	2022	2021
405-1 (g) Discapacitados directos en plantilla	0,74%	0,58%	0,55%

405-1 (h)	Discapacitados equivalentes en plantilla	0,25%	0,29%	0,24%
405-1 (i)	Existencia de instalaciones adaptadas para discapacitados	1%	84%	64%

## 405-2 RATIO DEL SALARIO BASE Y DE LA REMUNERACIÓN DE MUJERES FRENTE A HOMBRES



Los salarios en Ingeteam quedan definidos en función de la formación, experiencia y desempeño, sin tener en cuenta el sexo del trabajador. Incluso en nuestro Código de Conducta está presente en el capítulo 2: “El salario que reciben los empleados será acorde con la función desempeñada, siempre respetando los convenios laborales aplicables”.

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

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

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

## NO DISCRIMINACIÓN

## 406-1 CASOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACCIONES CORRECTIVAS EMPRENDIDAS



Siendo una empresa con implantación internacional y siendo consciente de la actual diversidad existente en la misma, Ingeteam vela por la gestión adecuada de la misma evitando discriminaciones por dicho motivo a través del Código de Conducta de Ingeteam, o bien a través de protocolos específicos desarrollados en seis centros de trabajo, lo que supone un 17% del total de centros en Ingeteam.

Durante este año, el comité de compliance no ha detectado ningún caso de discriminación.

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

- Los profesionales de la Empresa están obligados a actuar en sus relaciones laborales con otros profesionales, especialmente quienes gestionen equipos y/o personas, conforme a criterios de respeto, dignidad, equidad y diversidad.
- Se promoverán unas actividades profesionales basadas en el respeto, en la colaboración recíproca, en la igualdad de las personas por encima de las diferencias de cualquier índole, gestionarán adecuadamente la diversidad y la convivencia, con especial consideración hacia la atención y la integración laboral de las personas con discapacidad o con diversidad funcional, y se ofrecerán las mismas oportunidades en el acceso al trabajo, desarrollo y en la promoción profesional basada en las condiciones de mérito y capacidad.
- En Ingeteam no se permite ninguna forma ni modo de discriminación, ningún tipo de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal, o cualquier otra forma

de trato degradante; y se pondrán todas las medidas disponibles para perseguir y reprender cualquier acción o circunstancia identificada. Para ello, se han establecido los procedimientos y protocolos necesarios para su prevención y su respuesta.

- No se permite el empleo de lenguaje discriminatorio en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa, y se promoverá el lenguaje inclusivo dentro de la organización.

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

## LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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



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

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

## TRABAJO INFANTIL

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



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

Tiene una firme posición de rechazo del trabajo infantil y prohibición de adquisición de cualquier producto, fabricado con el empleo infantil alineado con la legislación local y la Organización Internacional del Trabajo.

Los servicios y productos suministrados por los proveedores de Ingeteam son parte esencial de la cadena de valor que se proporciona a sus clientes, por tanto, se les exige que estén comprometidos igualmente con:

- El cumplimiento estricto de la legislación.
- Principios éticos de defensa de los derechos humanos y de integridad.
- Prevención de la corrupción.
- Protección de la propiedad intelectual e industrial.
- Seguridad, salud y medioambiente.

## TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO

### 409-1 OPERACIONES Y PROVEEDORES CON RIESGO SIGNIFICATIVO DE CASOS DE RIESGO DE TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO



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

## PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD

### 410-1 PERSONAL DE SEGURIDAD CAPACITADO EN POLÍTICAS O PROCEDIMIENTOS DE DERECHOS HUMANOS

Ingeteam carece de personal de seguridad en el sentido planteado en este punto.

## DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

### 411-1 CASOS DE VIOLACIONES DE LOS DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS



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

## EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

### 412-1 OPERACIONES SOMETIDAS A REVISIONES O EVALUACIONES DE IMPACTO SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS.



Ingeteam no realiza evaluación de aplicación de derechos humanos.

### 412-2 FORMACIÓN DE EMPLEADOS EN POLÍTICAS O PROCEDIMIENTOS SOBRE DERECHOS HUMANOS.



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.

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

## A EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS.



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

## COMUNIDADES LOCALES

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



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

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

Ingeteam dispone de una Política de Patrocinios y Donaciones que está alineada con la estrategia y objetivos de la Responsabilidad Social Corporativa de la

empresa, así como con el Código de Conducta, el modelo de cumplimiento de prevención de delitos, especialmente el área de corrupción, debido a que las donaciones y patrocinios son transacciones con riesgo de encubrir sobornos tal y como se refleja en los estándares internacionales como la ISO 37001.

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

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

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

En 2023 una vez más, la empresa ha participado en el proyecto de mentorización STARINNOVA, promovido por el diario El Correo, en el que se fomenta entre el alumnado de secundaria de numerosos centros, iniciativas de emprendimiento y la relación con empresas industriales para el seguimiento de dichas iniciativas, y la familiarización de los alumnos con su entorno industrial.

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

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

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

#### 413-2 OPERACIONES CON IMPACTOS NEGATIVOS SIGNIFICATIVOS REALES O POTENCIALES – EN LAS COMUNIDADES LOCALES



No se han producido casos de operaciones con importes negativos significativos en las comunidades locales.

### EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES

#### 414-1 NUEVOS PROVEEDORES QUE HAN PASADO FILTROS DE SELECCIÓN DE ACUERDO CON LOS CRITERIOS SOCIALES

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

#### 414-2 IMPACTOS SOCIALES NEGATIVOS EN LA CADENA DE SUMINISTRO Y MEDIDAS TOMADAS



No se han registrado impactos sociales negativos en la cadena de suministro de las empresas de Ingeteam.

### POLÍTICA PÚBLICA

#### 415-1 CONTRIBUCIÓN A PARTIDOS Y/O REPRESENTANTES POLÍTICOS



No se ha destinado contribución alguna a partidos y/o representantes políticos.

### SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES

#### 416-1 EVALUACIÓN DE LOS IMPACTOS EN LA SALUD Y SEGURIDAD DELAS CATEGORÍAS DE PRODUCTOS O SERVICIOS

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

- Fichas de características técnicas.
- Catálogos de producto.
- Especificaciones técnicas de proyecto, tanto desde el punto de vista del

requerimiento del cliente, como las establecidas en las distintas ofertas técnico-comerciales.

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

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

Las quejas recibidas y su resolución están distribuidas por el perímetro de todas las Unidades de negocio 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).

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



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

### MARKETING Y ETIQUETADO

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

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

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

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

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

#### 417-3 CASOS DE INCUMPLIMIENTO RELACIONADOS CON COMUNICACIONES DE MARKETING



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

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

### PRIVACIDAD DEL CLIENTE

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



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

digital y habilidades a la plantilla mediante un programa de formación de 18 meses con el proveedor especializado Kaspersky.

## CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO

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



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

# Los 10 principios del pacto mundial

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

## **DERECHOS HUMANOS**

### PRINCIPIO 1

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

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

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

### PRINCIPIO 2

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

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

## ESTÁNDARES LABORALES

### PRINCIPIO 3

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

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

### PRINCIPIO 4

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

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

### PRINCIPIO 5

**Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.**

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

### PRINCIPIO 6

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

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

## MEDIOAMBIENTE

### PRINCIPIO 7

**Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.**

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

### PRINCIPIO 8

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

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

## PRINCIPIO 9

**Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.**

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

## ANTICORRUPCIÓN

### PRINCIPIO 10

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

No nos consta ninguna acción de este tipo.

