

# Informe de sostenibilidad

Indra Sistemas S. A.

# Índice

1. Información de la organización .....	3
2. Principales Asuntos Sociales y Ambientales .....	3
3. Grupos de Interés .....	5
4. Empleados .....	7
Estándares Laborales .....	7
Diversidad.....	10
Desarrollo .....	13
5. Medio Ambiente .....	15
Aspectos Ambientales.....	15

Comienzo comentando que he tenido que hacer un híbrido entre la información pública de la empresa Indra y ha habido partes que he tenido que inventarme porque no las encontraba en ningún lado

## Información de la organización

### Actividades Marcas Productos y Servicios de la organización

*Descripción de las actividades que desarrolla la empresa, los productos que comercializa o los servicios que ofrece (GRI 102-2)*

Indra Sistemas S.A. es una empresa global de tecnología y consultoría con sede en España. Ofrece soluciones innovadoras en sectores como defensa, transporte, energía, telecomunicaciones, servicios financieros y transformación digital. Por ejemplo: sistemas de gestión de tráfico aéreo, ciberseguridad, IA y servicios de consultoría tecnológica.

### Localización de la organización: Localización de la sede y de las operaciones

*Ubicación de la sede de la organización (GRI 102-3)*

La sede principal se encuentra en Alcobendas, Madrid, España.

*Número de países en los que opera la organización o regiones, nombres de los países o regiones más significativos en los que opera. (GRI 102-4)*

Indra tiene presencia en más de 140 países, con operaciones significativas en Europa, América Latina, Oriente Medio y Asia-Pacífico. Sus principales mercados incluyen España, Brasil, México, EEUU y Australia.

### Referencia:

Indra Sistemas S.A. (2023). *Quiénes somos*. Recuperado de <https://www.indracompany.com>

## Principales Asuntos Sociales y Ambientales

*Una organización debe identificar qué asuntos sociales y ambientales son los más relevantes para ellos. Para ello debe identificar sus actividades y las de las organizaciones con las que opera. Ejemplo: una empresa de transporte identificará las emisiones como uno de sus asuntos materiales, una empresa del textil que fabrica en China tendrá los derechos humanos como uno de sus asuntos materiales o una empresa del sector químico uno de sus aspectos más relevantes será la gestión de los residuos. Teniendo esto en cuenta indicar los asuntos más relevantes para su compañía. (GRI 102-47)*

## Principales Asuntos Sociales y Ambientales (GRI 102-47)

### Asuntos Sociales:

Indra Sistemas S.A. identifica como prioritarios los siguientes asuntos sociales:

- **Inclusión y diversidad laboral:** La empresa promueve la igualdad de oportunidades, con especial atención a la diversidad de género y la integración de personas con discapacidad.
- **Formación y desarrollo profesional:** Indra invierte en la capacitación continua de sus empleados para adaptarse a los avances tecnológicos y mejorar su empleabilidad.
- **Impacto social positivo:** A través de proyectos tecnológicos, Indra contribuye al desarrollo de infraestructuras críticas y servicios esenciales en comunidades vulnerables.

### Asuntos Ambientales:

Indra también se compromete a reducir su impacto ambiental mediante:

- **Gestión energética:** La empresa trabaja en la optimización del consumo energético de sus centros de datos, priorizando el uso de energías renovables.
- **Reducción de emisiones de carbono:** Indra implementa medidas para minimizar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en sus operaciones y proyectos.
- **Gestión de residuos tecnológicos:** La compañía fomenta la economía circular mediante la reutilización y reciclaje de materiales en sus proyectos tecnológicos.

### ODS

**Medio Ambiente y cambio climático**

**Derechos humanos**

**Talento y diversidad**

**Innovación sostenible**

**Cadena de suministro**

**Acción social**

Referencia:

Indra Sistemas S.A. (2023). Sostenibilidad y compromiso social. Recuperado de <https://www.indracompany.com/sostenibilidad>

## Grupos de Interés

*[A rellenar por la empresa]*

*La compañía debe identificar los grupos de interés para conocer cómo y a quién impactan sus actividades. Los grupos de interés son los grupos los cuales se ven afectados por la actividad o decisiones de la empresa de manera directa o indirecta.*

**Grupos de interés internos:** son los grupos que pertenecen a la estructura interna de la empresa:

- Dirección
- Accionistas
- Inversores
- Trabajadores

**Grupos de interés externos:** aquellos que no pertenecen a la estructura interna de la empresa:

- Clientes
- Proveedores
- Competencia
- Administraciones públicas
- Sociedad
- Regulador

-(GRI 102-40)

#### GRUPOS DE INTERÉS INTERNOS:

- Dirección: Responsable de la toma de decisiones estratégicas y operativas de la empresa.
- Accionistas: Involucrados en la financiación y supervisión del desempeño de la compañía.
- Inversores: Participan en el crecimiento y expansión de la empresa mediante aportes de capital.
- Trabajadores: Personal técnico, administrativo y operativo que ejecuta las actividades de la empresa.

#### GRUPOS DE INTERÉS EXTERNOS:

- Clientes: Empresas y gobiernos que adquieren las soluciones tecnológicas y servicios de Indra.
- Proveedores: Empresas que suministran bienes y servicios necesarios para las operaciones de Indra.
- Competencia: Otras empresas tecnológicas que operan en sectores similares, como Accenture o IBM.
- Administraciones públicas: Gobiernos y organismos reguladores que supervisan y colaboran en proyectos estratégicos.
- Sociedad: Comunidades impactadas por los proyectos de Indra, como infraestructuras de transporte o servicios digitales.
- Regulador: Entidades que establecen normativas y estándares en los sectores donde opera Indra.

#### Referencia:

Indra Sistemas S.A. (2023). *Relación con grupos de interés*. Recuperado de <https://www.indracompany.com/accionistas>

# Empleados



## Estándares Laborales

La empresa contribuye por medio de la creación de puestos de trabajo, a mejorar el nivel de vida de sus empleados. Además, el trabajo es un elemento muy importante en el desarrollo humano por lo que cuando hay ausencia de trabajo constituye una causa primordial de problemas sociales.

La empresa vela porque la persona tenga un buen desarrollo social por lo que es necesario que sus condiciones laborales sean las adecuadas, entre otros la jornada laboral, la remuneración, las consultas participativas o la salud, seguridad e higiene del puesto de trabajo

ODS relacionados:



### ¿Cómo se gestiona?

[A rellenar por la empresa]

*Desarrollar en este punto la gestión que realiza la empresa de los aspectos relacionados con los estándares laborales. Comentar las prácticas laborales desarrolladas por la empresa, entendidas como las políticas y prácticas empresariales destinadas a garantizar los derechos de los trabajadores. Por ejemplo: gestión de la plantilla, horario, rotaciones, salud y seguridad, mejoras de las condiciones... (GRI 103-1)*

- Gestión de la plantilla: Reclutar y retener talento a través de planes de carrera, mentorías y evaluaciones de desempeño.
- Horario y conciliación: Ofrece flexibilidad horaria y opciones de teletrabajo, favoreciendo la conciliación de la vida laboral y personal. La mayoría de los empleados trabaja en torno a 37-40 horas semanales, con la posibilidad de jornada intensiva en ciertos periodos del año.
- Rotaciones y crecimiento profesional: Facilita la movilidad interna y promueve la presencia en proyectos internacionales, potenciando el desarrollo de competencias globales.
- Salud, seguridad e higiene: Cuenta con planes de prevención de riesgos laborales, capacitación en ergonomía y protocolos para emergencias. Incluye revisiones médicas anuales y formación periódica en salud y seguridad.

- Remuneración y beneficios: Ofrece salarios competitivos en el sector, seguros de salud y planes de retribución flexible.
- Vacaciones y permisos: Garantiza, como mínimo, el mes de vacaciones anual que marca la ley española, junto con días de asuntos propios y políticas de permisos parentales ampliados respecto a la normativa básica.

## Indicadores de gestión

Tabla E.1:

ASPECTOS LABORALES	ID-GRI	Descripción	2020	2019	2018
<b>Plantilla</b>	102-8	Número total de empleados de la compañía	49000	48000	47000
<b>Rotación de plantilla</b>	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y la rotación de personal*	10%	9%	8%
<b>Absentismo</b>	403-2	Número medio de jornadas laborales perdidas por empleado	4	3.5	3
<b>Remuneración</b>	102-38	Remuneración media de la plantilla	45000 €/año	43000 €/año	42000 €/año
<b>Salud y seguridad</b>	403-2	Número de incidentes por accidente laboral o enfermedad profesional	0.4	0.35	0.3

\*Rotación:  $[\text{N}^\circ \text{ de empleados que han salido de la empresa} / (\text{N}^\circ \text{ inicial de empleados} + \text{N}^\circ \text{ final de empleados}) / 2] \times 100$

Comentarios relativos a los indicadores de gestión:

*En caso de considerar necesario realizar comentarios sobre los datos del ejercicio o comentarios relevantes o para explicar cambios significativos que hayan tenido lugar en el último ejercicio. Por ejemplo: compra de empresa o venta, etc.*

- El incremento de plantilla en 2020 se relaciona con la expansión de proyectos internacionales, especialmente en América Latina.



- La ligera subida de la rotación coincide con la alta demanda de perfiles tecnológicos en el mercado.
- El absentismo se mantiene en valores bajos gracias a las políticas de prevención y a la opción de teletrabajo, que ha ayudado también durante situaciones de fuerza mayor (p.ej., crisis sanitarias).
- La remuneración media crece de forma moderada para retener talento cualificado en áreas de transformación digital.
- El índice de accidentes y enfermedades profesionales diría que está entre estancado y mejorando, hay que mantener los programas de prevención.

### Objetivos del periodo

*[A rellenar por la empresa]*

*Objetivos de desempeño identificados por la empresa durante este ejercicio en el ámbito de las condiciones laborales y el avance en la consecución de este. Por ejemplo: objetivo para la reducción del absentismo*

- 1) Mejora del salario para mantenerse competitivos frente a las empresas rivales internacionales
- 2) FOMENTO DE LA SEGURIDAD LABORAL: Refuerzo de los programas de formación en prevención.

### Hechos relevantes del período

*[A rellenar por la empresa]*

*Iniciativas o hitos relevantes que ha llevado a cabo la empresa durante este ejercicio en el ámbito de las condiciones laborales. Por ejemplo: acciones encaminadas a proteger a sus empleados durante el COVID...*

- 1) *Políticas de apoyo durante la pandemia: Adopción del teletrabajo y a la vuelta, refuerzo de medidas de higiene en oficinas.*
- 2) *Ampliación de las guarderías corporativas: Se han reforzado convenios relativos a la conciliación familiar*

# Diversidad

Promover la diversidad y la inclusión de determinados colectivos es una prioridad para la sociedad actual. Una de las herramientas con más éxito para conseguir el objetivo consiste en fomentar la igualdad de oportunidades en un sentido que va más allá de la diversidad de género, como por ejemplo con la contratación de colectivos en riesgo de exclusión.

ODS relacionados:



## ¿Cómo se gestiona?

[A rellenar por la empresa]

*Desarrollar la gestión que realiza la empresa respecto a la diversidad en su plantilla. Prácticas laborales o políticas con la que cuenta la empresa para la gestión de la diversidad. Por ejemplo: política de contratación de colectivos vulnerables, acuerdos con asociaciones para la contratación de discapacitados...[\(GRI 103-1\)](#)*

- Planes de igualdad de género: para incrementar la presencia femenina en roles directivos y técnicos en campos STEM.
- Contratación de colectivos vulnerables: Colaborando con asociaciones y fundaciones para facilitar la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión.
- Formación en inclusión

## Indicadores de gestión

Tabla E.2:

ASPECTOS LABORALES	ID	Descripción	2020	2019	2018
Igualdad/ Diversidad	405-1	Indique la distribución de empleados por género, edad y clasificación profesional	Ver tabla	Ver tabla	Ver tabla
	401-3	Número de empleados que se han beneficiado durante el último ejercicio de Permiso parental	300	250	200

*Ejemplo tabla de distribución de empleados:*

	Hombres	Mujeres	Total
Plantilla por rango de edad			
Mayores de 50 años			
Entre 30 y 50 años			
Menores de 30 años			
Plantilla por categoría			
Dirección			
Técnicos			
Administrativos			
Otras categorías			

Plantilla por rango de edad	Hombres (2020)	Mujeres (2020)	Total (2020)	Hombres (2019)	Mujeres (2019)	Total (2019)	Hombres (2018)	Mujeres (2018)	Total (2018)
Mayores de 50 años	4,000	2,800	6,800	3,800	2,600	6,400	3,600	2,400	6,000
Entre 30 y 50 años	16,000	11,500	27,500	15,500	11,000	26,500	15,000	10,500	25,500
Menores de 30 años	8,000	6,700	14,700	7,500	6,300	13,800	7,000	6,000	13,000

<b>Total</b>	28,000	21,000	49,000	26,800	19,900	46,700	25,600	18,900	44,500
--------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

<b>Plantilla por categoría</b>	<b>Hombres (2020)</b>	<b>Mujeres (2020)</b>	<b>Total (2020)</b>	<b>Hombres (2019)</b>	<b>Mujeres (2019)</b>	<b>Total (2019)</b>	<b>Hombres (2018)</b>	<b>Mujeres (2018)</b>	<b>Total (2018)</b>
<b>Dirección</b>	200	130	330	190	120	310	180	110	290
<b>Técnicos</b>	24,000	17,000	41,000	23,000	16,000	39,000	22,000	15,000	37,000
<b>Administrativos</b>	2,700	3,000	5,700	2,500	2,800	5,300	2,300	2,600	4,900
<b>Otras categorías</b>	1,100	900	2,000	1,100	900	2,000	1,100	900	2,000
<b>Total</b>	28,000	21,000	49,000	26,800	19,900	46,700	25,600	18,900	44,500

Comentarios relativos a los indicadores de gestión:

*[A rellenar por la empresa]*

*En caso de considerar necesario realizar comentarios sobre los datos del ejercicio o comentarios relevantes.*

*Se observa un crecimiento sostenido de la plantilla.*

*Es un periodo raro, ya que en 2020 ocurrió la pandemia*

*Aumento del número de permisos parentales tomados, quizá por el aumento de facilidades para la conciliación.*

### Objetivos del periodo

*[A rellenar por la empresa]*

*Objetivos de desempeño identificados por la empresa durante este ejercicio en el ámbito de la diversidad y el avance en la consecución de este. Por ejemplo: objetivo para la contratación de personas vulnerables*

- Aumentar la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad: Alcanzar una cuota del 30% en puestos directivos para 2023
- Potenciar la contratación de personas con discapacidad

## Hechos relevantes del período

*Iniciativas relevantes que ha llevado a cabo la empresa durante este ejercicio en el ámbito de la diversidad. Por ejemplo: firma de un convenio con la ONCE para la contratación de personas con discapacidad en el ejercicio.*

- Programa de liderazgo femenino: programa interno de mentoría para mujeres con potencial directivo en colaboración con Inditex.

## Desarrollo

La formación de los empleados incluye el proceso para expandir sus capacidades y funciones ampliando sus conocimientos y mejorando su empleabilidad. Los nuevos retos a los que se enfrentan los empleados como la digitalización, generan nuevas necesidades de aprendizaje. El entorno actual está en constante cambio y los trabajadores tienen que responder al mismo. Por lo tanto, la empresa tiene que disponer de las capacidades necesarias para responder a sus empleados

ODS relacionados:



## ¿Cómo se gestiona?

*[A rellenar por la empresa]*

*Desarrollar la gestión que realiza la empresa respecto al desarrollo y la formación en su plantilla. Políticas e iniciativas implementadas por la empresa para aumentar la empleabilidad y las capacidades de los empleados, la empleabilidad entendida como la capacidad para asegurar y mantener un empleo decente. Por ejemplo: formación adecuada a los distintos niveles de la compañía, detección de necesidades de formación de empleados... (GRI 103-1)*

- Planes de formación individualizados para cada nivel profesional (Junior, senior...)

- *Colaboración con otras empresas, gobiernos y universidades para la creación de plataformas e-learning, webinars, ferias y bootcamps.*
- *Detección de necesidades: Uso de evaluaciones de desempeño y encuestas para identificar áreas de mejora en la pantalla*

## Indicadores de gestión

Tabla E.3:

ASPECTOS LABORALES	ID-GRI	Descripción	2020	2019	2018
Formación y cualificación	404-1	Indique el promedio de horas de formación al año por empleado	40	36	30

Comentarios relativos a los indicadores de gestión:

*En caso de considerar necesario realizar comentarios sobre los datos del ejercicio o comentarios relevantes*

- *Es muy necesaria la formación continua con la creciente demanda de conocimientos digitales y la continua transformación de la industria IT.*

## Objetivos del periodo

*[A rellenar por la empresa]*

*Objetivos de desempeño identificados por la empresa durante este ejercicio en el ámbito del desarrollo y el avance en la consecución del mismo. Por ejemplo: objetivo para el aumento de horas de formación en empleados*

- *El objetivo es llegar a 50 horas de media anual en cursos de IA y machine learning o big data.*
- *Fomentar la movilidad transversal de empleados hacia áreas con mayor demanda dentro de la empresa*

## Hechos relevantes del período

*Iniciativas relevantes que ha llevado a cabo la empresa durante este ejercicio en el ámbito del desarrollo y la formación. Por ejemplo: desarrollo de un programa de formación en nuevas capacidades tecnológicas para los empleados*

- 2000 empleados obtuvieron certificaciones en Cloud Computing como AWS.
- Más de 1000 profesionales participaron en proyectos internacionales, adquiriendo experiencia global.

## Referencias

Indra Sistemas S.A. (2023). Informe anual. Recuperado de <https://www.indracompany.com>

Indra Sistemas S.A. (2023). Memoria de Sostenibilidad. Recuperado de <https://www.indracompany.com>

Indra Sistemas S.A. (2023). Relación con grupos de interés. Recuperado de <https://www.indracompany.com>

## Medio Ambiente



### Aspectos Ambientales

El modelo económico actual se enfrenta a muchos desafíos ambientales. Es necesario realizar un enfoque integral y colectivo para abordar los retos que se nos presentan. Reducir el impacto de la actividad es un compromiso de todos. Para ello, es necesario conocer, medir el impacto, y establecer metas y objetivos. Entre estos impactos más relevantes encontramos algunos como la gestión de los residuos, el consumo energético o la huella de carbono.

ODS relacionados:



¿Cómo se gestiona?

[A rellenar por la empresa]

Indicar la gestión que realiza la empresa en relación con los aspectos ambientales materiales en su actividad. Por ejemplo, en asuntos como el consumo energético, consumo de agua o la gestión de los residuos. Indicar las políticas, prácticas o sistemas con los que cuenta la compañía para la gestión de estos asuntos. Por ejemplo: Sistema de gestión ISO, prácticas de compra de energía renovables o sistemas de tratamiento de residuos. (GRI 103-1)

- Sistema de Gestión Ambiental (ISO 14001): Implementado en la mayoría de sus centros, con auditorías periódicas para garantizar el cumplimiento y la mejora continua.
- Consumo energético eficiente: Uso de energías renovables en sus instalaciones y centros de datos; modernización de infraestructuras para reducir la demanda energética.
- Consumo de agua responsable: Control del consumo en oficinas y centros de datos, aplicando sistemas de refrigeración eficientes y promoviendo la reutilización de agua en ciertas instalaciones.
- Gestión de residuos tecnológicos: Separación y reciclaje de equipos obsoletos, con programas de economía circular y convenios con empresas especializadas.
- Reducción de huella de carbono (GEI): Monitorización de emisiones directas (alcance 1), indirectas (alcance 2) y otras fuentes (alcance 3); adopción de flotas más eficientes y optimización de viajes.

## Indicadores de gestión

Tabla M.A.1:

ASPECTOS AMBIENTALES	ID-GRI	Descripción	2020	2019	2018
<b>Eficiencia Energética</b>	302-1	Consumo energético dentro de la organización Consumo de electricidad en el año expresado en total (KW).	60000 000 kWh	5800 0000 kWh	5500 0000 kWh



ASPECTOS AMBIENTALES	ID-GRI	Descripción	2020	2019	2018
Emisiones de Gases de efecto Invernadero	305-1	Emisiones de Gases Efecto Invernadero en el año expresados en millones de toneladas Emisiones directas de GEI (alcance 1)*	20000t Co2e	18000 t Co2e	17000 t Co2e
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).**	30000 t Co2e	28500 t Co2e	27000 t Co2e
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)***	15000 t Co2e	14000 t Co2e	13000 t Co2e
Consumo de agua	303-5	Consumo total de agua (en litros) de la organización	90000000 L	85000000L	80000000L
Residuos	301-2	Porcentaje de insumos reciclados utilizados para fabricar los principales productos y servicios de la organización.	25%	23%	20%
	301-3	Porcentaje de productos y materiales de envasado recuperados para cada categoría de producto.	15%	12%	10%

ASPECTOS AMBIENTALES	ID-GRI	Descripción	2020	2019	2018
	306-3	Peso total de los residuos generados por la compañía	1000 t	950T	900T
<b>Materiales</b>	301-1	Peso o volumen de los materiales utilizados en la actividad de la compañía	2500 T	2200 T	2000 T

\*Alcance 1: Emisiones directas procedentes del consumo de combustible dentro de la organización. Instalaciones propias (ejemplo: calefacción), flota de vehículos de la organización y consumo de gases fluorados (ejemplo: sistemas de climatización).

\*\*Alcance 2: emisiones indirectas consumo de electricidad dentro de la organización, flota de vehículos híbridos o enchufables. Ejemplo: consumo de energía en la organización.

\*\*\*Alcance 3: El resto de las emisiones indirectas como consecuencia de las actividades que ocurren en fuentes que no son ni propiedad de la entidad, ni están controladas por ella, pero forman parte de la actividad de la compañía.

[Documentación](#) de apoyo para cálculo de la Huella de Carbono del Ministerio para la Transición Ecológica de España.

Comentarios relativos a los indicadores de gestión:

*[A rellenar por la empresa]*

*En caso de considerar necesario realizar comentarios sobre los datos del ejercicio o comentarios relevantes*

El consumo energético y de agua ha aumentado con la expansión de los centros de datos, aunque esta energía viene en su mayoría de energías renovables

El aumento en emisiones viene de una mayor inversión en mercados internacionales, que se verá compensado en un futuro con nuestro plan de transición ecológica y eficiencia energética

### Objetivos del periodo

*Objetivos de desempeño identificados por la empresa durante este ejercicio en el ámbito del medio ambiente y el avance en la consecución de este. Por ejemplo: objetivo de reducción de residuos*

1. Reducción de residuos electrónicos
2. Optimización energética y uso de fuentes renovables
3. Disminución de emisiones alcance 3

## Hechos relevantes del período

*Iniciativas o hitos relevantes que ha llevado a cabo la empresa durante este ejercicio en el ámbito de los aspectos ambientales. Por ejemplo: acciones de concienciación a los empleados sobre prácticas de eficiencia energética en la empresa.*

*Extenso proyecto de concienciación interna de la empresa hacia los empleados*

*Inversión en I+D+i ambiental: Desarrollo de software y plataformas de gestión inteligente de recursos para clientes e iniciativas propias.*

## Referencias

Indra Sistemas S.A. (2023). Informe Anual y de Sostenibilidad. Recuperado de <https://www.indracompany.com>

Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. (2021). Guía para la gestión energética en centros de datos.