

# 4

## Sostenibilidad y responsabilidad del negocio

- 4.1 Clientes
- 4.2 Accionistas e inversores
- 4.3 Empleados
- 4.4 Medioambiente
- 4.5 Proveedores
- 4.6 Sociedad



## Grupos de interés y análisis de materialidad



Talgo está desarrollando un nuevo modelo de gestión de la materialidad a través del proyecto estratégico PEP01041 para la identificación de asuntos relevantes (temas materiales) del negocio y su posterior análisis de materialidad. Su desarrollo se ha estructurado en dos fases y estará finalizado en 2023, atendiendo a factores de análisis de doble materialidad (GRI, SASB, AccountAbility, IIRC, EFRAG), lo que implica tener en cuenta tanto los riesgos como las oportunidades desde perspectivas financieras y no financieras.

A lo largo de 2022 se ha procedido a completar la fase de identificación utilizando seis tipos de análisis (internos y externos): directivos, grupos de interés, tendencias e innovaciones, prescriptores, benchmarking (competitivo y funcional) y expertos en sostenibilidad. De este análisis se identificaron 59 temas materiales posibles, agrupados en seis categorías, de los cuales, se han seleccionado 24 temas internamente.

### Gobierno Corporativo y defensa del negocio

- 01 Gobierno corporativo responsable.
- 02 Negocio sostenible y fortaleza financiera.
- 03 Riesgos y materialidad.
- 04 Conducta ética y cumplimiento.

### Gestión sostenible y responsable

- 05 Derechos humanos: diligencia debida.
- 06 Diálogo y transparencia con los grupos de interés.
- 07 Contribución a iniciativas S&R (ODS y Pacto Mundial).

### Cadena de valor

- 08 Gestión comercial y de clientes responsable.
- 09 Gestión de compras y de cadena de suministro responsable.
- 10 Proyectos sostenibles y responsables.
- 11 Productos y servicios de alta calidad, sostenibles, seguros y diferenciales.
- 12 Fabricación responsable y economía circular.
- 13 Calidad, Innovación y conocimiento.
- 14 Ciberseguridad y confidencialidad.
- 15 Tecnología, digitalización e inteligencia estratégica.

### Personas

- 16 Seguridad, salud y bienestar.
- 17 Capital humano, talento y diversidad.
- 18 Cultura y satisfacción laboral.

### Huella ambiental y contribución al entorno

- 19 Cambio climático.
- 20 Impacto ambiental.
- 21 Contribución al entorno.

### Huella social y contribución a la sociedad

- 22 Participación y contribución a pueblos y comunidades.
- 23 Acción y desarrollo social.

### Comunicación y transparencia

- 24 Comunicación y transparencia responsable.

# 4.1 Clientes

Talgo cuenta con la política de gestión comercial y de clientes y la política de competencia leal junto a una amplia red de representación comercial en el mundo destacando los entornos de mayor actividad ferroviaria como India, Norte de África, Golfo pérsico, Latinoamérica, o países de la UE, con el objetivo de contribuir en las actividades de identificación de oportunidades comerciales, asesoramiento sobre normativa local, soporte en la elaboración de aspectos administrativos y técnicos de las ofertas que conllevan requisitos que se consolidan bajo las normas ISO 9001, ISO 14001, IRIS, ISO 21500, y EPD para garantizar su calidad.

## Avances en 2022

Durante el ejercicio 2022 Talgo siguió consolidando mercados y colaborando con clientes ya existentes, destacando el contrato adjudicado en Egipto para la compra de siete trenes nocturnos y su mantenimiento o la ampliación de proyectos de servicios de la flota de RENFE y de Uzbekistán.

En este sentido, durante el último ejercicio, se siguió profundizando en la introducción de requisitos MEAT (Most Economically Advantageous Tender) en las matrices de valoración de los clientes, algo que seguramente se transponga en normativa europea en los próximos años. En ellos priman aspectos no económicos en los procesos de licitación y una mejor relación calidad-precio, con especial acento en los aspectos de sostenibilidad (consumos energéticos, emisiones de CO<sub>2</sub> de la cadena de valor desde el aprovisionamiento de materiales hasta el final de vida del material rodante, etc.) y el ecodiseño (reciclabilidad y recuperabilidad de productos y servicios, menor obsolescencia y extensión de periodos de vida útil).



Nº de clientes en el ejercicio		Nº nuevos clientes en el ejercicio	
17	17	1	0
2022	2021	2022	2021

# 4.1 Clientes

## Reclamaciones y quejas

En el ejercicio 2022 se han recibido seis reclamaciones a través del canal formal gestionado por el departamento de calidad. Todas las reclamaciones recibidas son analizadas, respondidas y, si procede, se establecen las acciones correctivas necesarias para su mitigación y para evitar su repetición.

Talgo cuenta con un proceso sistemático de medición y control relativo a la calidad de las soluciones y el grado de satisfacción de los clientes que, además, tiene en cuenta la medición de la experiencia del viajero, algo que influye de forma muy importante en la lealtad y prescripción por parte de los operadores clientes. El proceso de evaluación se realiza entre los meses de diciembre y febrero.



Quejas y reclamaciones (Q&R)	2022	2021	Variación
Quejas y reclamaciones totales de clientes	6	7	-14,3%
Q&R: proceso de ofertas (trenes)	0	1	-100%
Q&R: gestión del proyecto y entrega (trenes)	3	2	50%
Q&R: servicios de mantenimiento (trenes)	2	3	-33,3%
Q&R: equipos para el mantenimiento	1	1	0%

Satisfacción de clientes (sobre 5)	2022	2021	Variación
Satisfacción valor reputacional de Talgo (a nivel global)	3,7	4,0	-7,5%
Satisfacción del proceso de ofertas (trenes)	3,8	3,8	0%
Satisfacción de la gestión del proyecto y entrega (trenes)	3,9	3,7	5,4%
Satisfacción con los servicios de mantenimiento (trenes)	3,9	3,9	0%
Satisfacción con los equipos para el mantenimiento	3,9	4,03	-3,2%

De cara a 2023, Talgo se ha marcado como reto estratégico integrar dentro de la política de gestión de clientes los compromisos de sostenibilidad y responsabilidad (privacidad, etc.), incluyendo los requeridos por la futura directiva de diligencia debida en sostenibilidad corporativa de la Unión Europea.



## 4.2 Accionistas e inversores

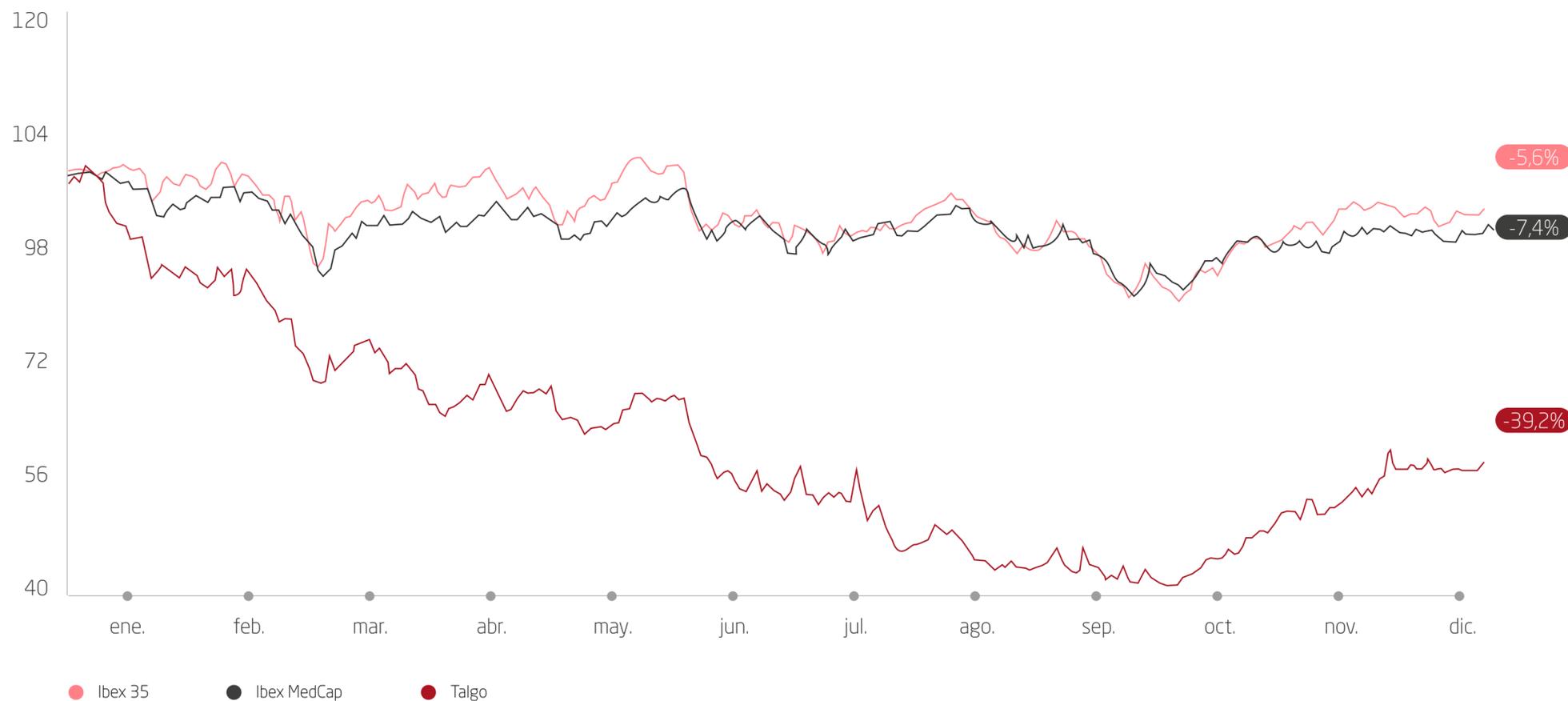
La perspectiva económica mundial se deterioró a lo largo de 2022, lo que provocó que las tasas de crecimiento esperadas del PIB mundial se redujeran repetidamente y generaran temores de recesión. La inestabilidad geopolítica y la incertidumbre económica, así como las tensiones comerciales entre las principales economías y el aumento de la inflación generaron el inicio de un ciclo de reducción de balances y de incrementos en los tipos de interés por parte de los bancos centrales, provocando una alta volatilidad.

El aumento de costes tanto laborales como de materiales presionaron los beneficios de las empresas, provocando así que los beneficios por acción operativos disminuyeran durante el año.

Como resultado, los mercados de capitales registraron una alta volatilidad con un rendimiento negativo en la zona euro e histórico en el caso de EE. UU., generando pérdidas significativas tanto en acciones como en bonos globales, y solo ciertas materias primas registraron beneficios significativos.

El S&P 500 cayó casi un 20% mientras que el Eurostoxx 50 registró pérdidas cercanas al 12% en el año. En España, el Ibex-35 bajó un 6%. Las acciones de Talgo se vieron fuertemente afectadas por las expectativas del mercado sobre el impacto de la inflación y las interrupciones de la cadena de suministro en su negocio, lo que resultó en una caída del precio del 39% en el año.

De esta forma, la acción comenzó el año 2022 con descensos hasta tocar suelo en el mes de octubre en 2,47€, previo a comenzar una recuperación progresiva que la llevó a cerrar el año en 3,30€.



## 4.2 Accionistas e inversores

El volumen medio diario de negociación de Talgo registrado en el año aumentó de manera significativa en un +87% hasta las 175 mil acciones negociadas diariamente.

Adicionalmente, el Consejo de Administración aprobó someter a Junta un programa de remuneración de 10 millones de euros, el cual fue aprobado por la misma y ejecutado en el ejercicio. Este programa se implementó a través de, por un lado, un Dividendo Flexible o Scrip Dividend, que proporciona la posibilidad de recibir el dividendo en efectivo o en acciones según las preferencias de los accionistas y, por otro lado, un Programa de Recompra de acciones propias cuya finalidad es la de eliminar el efecto dilutivo proveniente de la emisión de nuevas acciones que se entregaron al 83% de los accionistas que eligieron recibir el dividendo en acciones.

*El Programa de Remuneración de 10 millones de euros presentado y aprobado en 2022, refuerza el compromiso de Talgo con sus accionistas.*

### Cuadro datos bursátiles (a 31 de diciembre 2022)

Información sobre la cotización de Talgo a 31 de diciembre de 2022

123.442.425

Número de acciones cotizadas

124.312.973

Número de acciones en 2022

3,36

Cotización (€)

414,80

Capitalización bursátil (millones de euros)

### Información sobre la cotización de Talgo en 2022

Variación del precio de la acción

-39,2%

Variación del precio de la acción

258

Número de días de negociación

5,50

Precio máximo de cotización (€)

2,47

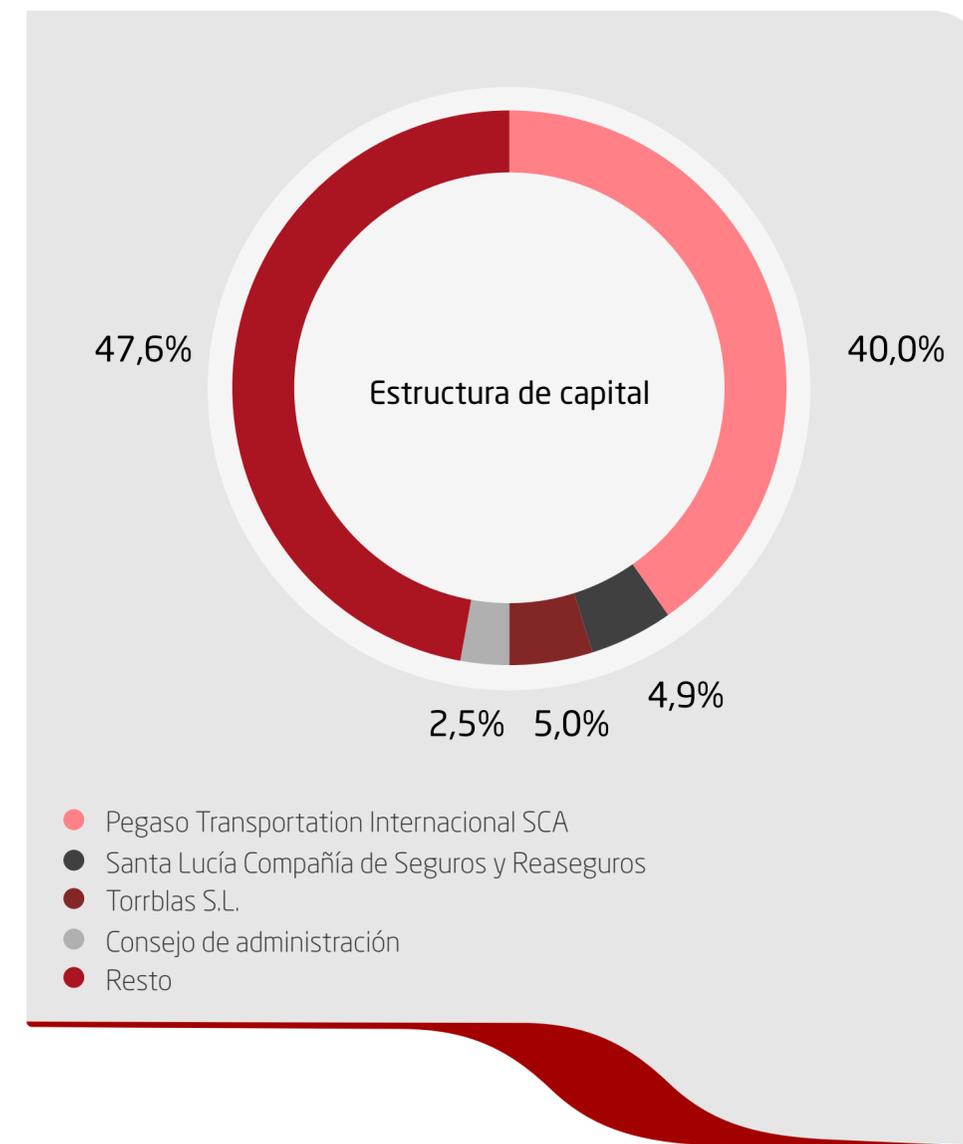
Precio mínimo de cotización (€)

3,51

Precio medio ponderado de cotización (€)

174.483

Volumen medio diario de negociación (miles de acciones)

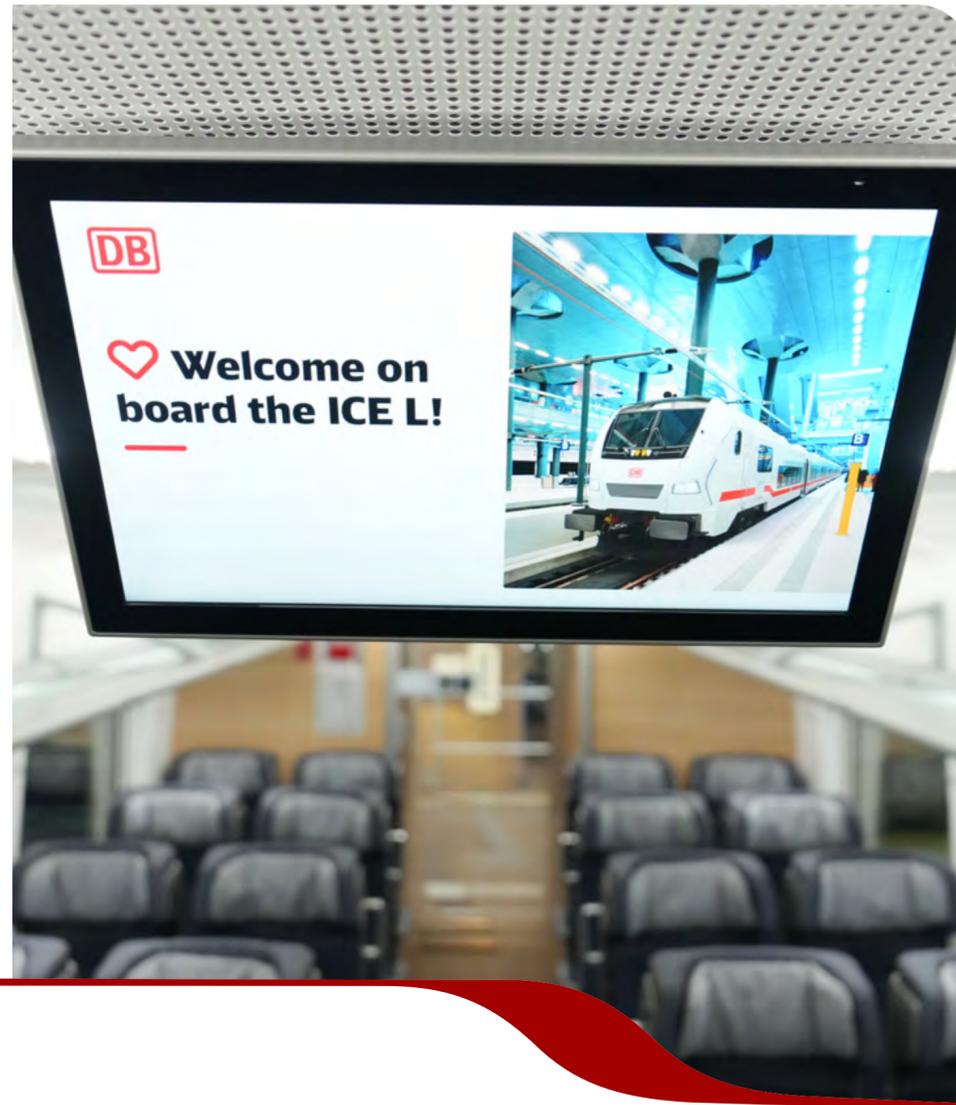


## 4.3 Empleados

### Empleo, organización, plantilla y compensación

La estabilidad laboral del Grupo Talgo es muy elevada, como lo refleja su tasa de contratación indefinida que es del 91% en el año 2022. La plantilla de Talgo en 2022 alcanzó una media de 2733 personas (1865 en España y 868 en filiales) aumentando un 2,36% frente a 2021. De ellas, un 88% contaban con contrato indefinido y un 12% temporal y se acogieron a 32 personas en prácticas. Cabe destacar que, en las 745 nuevas contrataciones en el año, se mantuvo un equilibrio tanto para dar oportunidades a aquellos entre 16 y 30 años (306) como a profesionales de más de 30 (391), pero especialmente se sigue apostando por atraer el talento con mayor experiencia y se realizaron 48 contrataciones de más de 50 años.

En el año 2022 el salario medio de Talgo España para una persona en su primer año de ingreso y perteneciente al colectivo de mandos intermedios era de 48.394,89€, que es un 245,68% superior sobre el salario mínimo interprofesional para España en ese año (14.000 €). Para las personas que pertenecen a la agrupación Técnicos, administrativos y otros, el salario medio del año 2022 que han ingresado en el año 2022 y que trabajan en Talgo España es de 27.312,91€, que es un 95,09% superior sobre el salario mínimo interprofesional de España en ese año.



	2022	2021	Variación
Nº personas medio del ejercicio	2.733	2.670	2,36%
- Hombres	2.349	2.303	2,00%
- Mujeres	384	367	4,63%
Índice de frecuencia <sup>(1)</sup>	9,96	8,51	
Índice de gravedad <sup>(2)</sup>	0,22	0,25	

Clasificación profesional	Femenino	Masculino	Total
Alta Dirección	2	5	7
Dirección	8	46	54
Mandos intermedios	70	341	411
Técnicos, administrativos y otros	304	1.957	2.261

	2022	2021	Variación
Salario medio por persona	42.376,6	37.025,0	14,4%
Salario medio dirección	126.623,3	111.077,3	14,0%
Salario medio de mandos intermedios	59.834,4	52.127,0	14,8%
Salario medio de administrativos y otros	37.193,3	32.830,9	13,3%

(1) Accidentes industriales por millón-horas trabajadas. Talgo FTEs.

(2) Número de días laborables por cada 1.000 horas trabajadas. Talgo FTEs.

## 4.3 Empleados

### Diversidad, igualdad de trato y oportunidades

Talgo cuenta con la Comisión de igualdad formada por miembros de la dirección y de la representación de los trabajadores y que entre otras funciones es responsable de impulsar la implantación del plan de igualdad que el grupo implementa y de realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas adoptadas.

En Talgo, año tras año, se trabaja implantando medidas que posibiliten un mayor equilibrio y equiparación de sexos en los distintos puestos y departamentos, dando continuidad en 2022 a iniciativas que incrementan la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad:

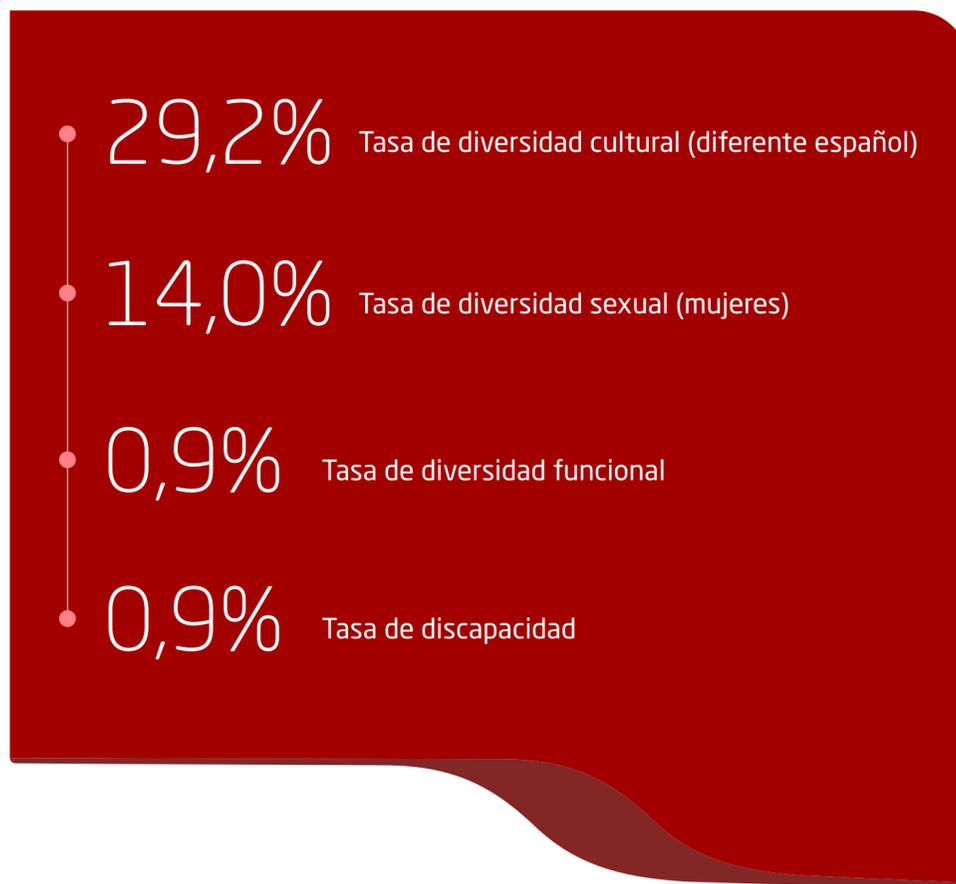
- Programa Take the Lead, de acompañamiento y liderazgo para mujeres.
- Programa de desarrollo para la dirección "Mujer ingeniera y directiva", en colaboración con la Universidad Nebrija.

Además, Talgo convoca anualmente en España, el Premio a la Excelencia Profesional de la Mujer en la Ingeniería. Este premio fomenta la relevancia de la mujer tanto en la ingeniería como en la industria reconociendo su trabajo y dedicación.

En España, Talgo cuenta con comités de ética en cada uno de los centros de trabajo que son responsables de velar por el cumplimiento del protocolo de acoso y resolver cualquier interpretación o duda en su aplicación.

Talgo continúa siendo miembro del Chárter por la Diversidad, iniciativa liderada por la Fundación Diversidad, que evidencia el compromiso de la empresa con las directivas impulsadas por la Comisión Europea en materia de diversidad y no discriminación.

Asimismo, este compromiso con la diversidad se evidencia con la renovación en la alianza "CEO por la Diversidad" que impulsa la innovación en estrategias de diversidad, equidad e inclusión en las empresas españolas, siendo esta una iniciativa de la Fundación Adecco y la CEOE.



### Integración laboral de colectivos en riesgo de exclusión

Al cierre del ejercicio 2022, el Grupo Talgo tenía en plantilla a 27 personas con discapacidad superior al 33%, de las cuales 7 son mujeres y 20 son hombres. Estas personas están representadas en todas las categorías de la plantilla.

Talgo España, al no cubrir directamente las cifras de empleados con discapacidad (2% de personas con discapacidad igual o superior al 33%), posee un certificado de excepcionalidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que le permite implantar "medidas alternativas" que contribuyan al desarrollo de actividades de inserción y reinserción laboral para colectivos de personas con discapacidad, cumpliendo de esta manera con la tasa establecida.

Además, también durante el pasado año, Talgo ha contribuido, a través del acuerdo firmado con Fundación Adecco al Proyecto empleo para todos por el que más de 4.000 personas se han incorporado al mercado laboral, de las cuales 3.000 son personas con discapacidad y por otro, al Proyecto de salud mental por el que más de 800 personas han comenzado a trabajar.

El Grupo ha llevado a cabo durante el año 2022 iniciativas de formación y sensibilización dando visibilidad al día internacional de las personas con discapacidad, día mundial del síndrome de Down y día mundial de la salud mental, etc.

En el marco del acuerdo firmado con la Fundación Adecco desde el año 2007, en Talgo España se desarrolla un programa para el asesoramiento, orientación y desarrollo de habilidades y capacidades de familiares de empleados de hasta 65 años que tengan una discapacidad, llamado Plan Familia. Durante el año 2022, el Plan Familia ha atendido a 21 personas con discapacidad, familiares de personas trabajadoras de Talgo. Estas personas han podido beneficiarse de terapias con psicólogos, logopedas, fisioterapeutas y otros profesionales de la salud que han permitido mejorar sus competencias y en algunos casos, favorecer su empleabilidad.

## 4.3 Empleados



### Brecha salarial

La brecha salarial del Grupo Talgo calculada como la diferencia entre la ganancia por hora de hombres y de mujeres asalariados, como porcentaje de la ganancia hora de hombres asciende a un -4,40%, significando esto que como media las mujeres poseen una retribución superior a los hombres en ese porcentaje.

*La brecha salarial en Talgo es del -4,40% lo que significa que, como media, las mujeres poseen una retribución superior a los hombres.*

	2022	2021	Variación
Brecha salarial directivos	1,5%	6,9%	-78,3%
Brecha salarial mandos intermedios	1,8%	2%	-10%
Brecha salarial técnicos, administrativos y otros	-4,9%	-8,3%	-41%

### Diálogo, comunicación y atención a las personas

La organización respeta el derecho de todos los empleados a sindicarse libremente, admite que los empleados afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad de la empresa.

El número personas del Grupo Talgo con cobertura total o parcial del convenio o acuerdos colectivos similares en función del país correspondiente asciende a 2.872 personas a 31 de diciembre de 2022.

Talgo ha puesto en marcha diferentes iniciativas que han favorecido la implicación, el compromiso y el entusiasmo de su plantilla:

- Acciones de integración orientadas a mejorar las relaciones entre los equipos: torneo de pádel y la celebración del 80º aniversario de Talgo.
- Acciones de reconocimiento entre los empleados: Talgo Awards en los que los empleados votan a sus propios compañeros en distintas categorías, reconocimiento al fomento de la igualdad, equidad y no discriminación entre los empleados.

## 4.3 Empleados

- Acciones dirigidas a fomentar el voluntariado corporativo: Programa VolunTalgo.
- Programa Francisco Mellado para la sensibilización en las carreras técnicas para alumnos de 4º de ESO.
- Concursos de ideas para empleados sobre diferentes proyectos e iniciativas de la compañía.
- “Días internacionales en Talgo”, dirigidos a crear conciencia, reflexión y participación de los empleados a través de la celebración de diferentes días internacionales o mundiales.
- Encuesta a empleados para valorar aspectos como comunicación, rigurosidad, transparencia, eficiencia de la comunicación, etc.
- Consolidación del programa “Conversaciones con el CEO”.
- Proyecto de redefinición de la intranet corporativa para mejorar el flujo de información interna.

### Rotación

En los últimos años, Talgo no ha realizado ninguna reestructuración de personas distinta a la derivada de la pandemia. Para la compañía, y debido al alto conocimiento técnico de sus profesionales, es prioritario cumplir con un adecuado proceso de transferencia del conocimiento que garantice la permanencia de este conocimiento en la organización. En el 2022 se han desvinculado 96 personas de manera involuntaria.

La tasa de rotación voluntaria del Grupo en el año 2022 es de un 11,38%. Desglosado por sexos, la tasa de rotación voluntaria del Grupo en el año 2022 de las mujeres es de un 12,27% y la de los hombres de un 11,23%.

### Talento y desarrollo de carrera

Talgo cuenta con un sistema de atracción del talento basado en las buenas prácticas del mercado que, junto con sus atractivos como empresa empleadora, hacen de Talgo un buen lugar para desarrollarse como profesional.

Durante 2022 se han puesto en marcha diferentes medidas con el objetivo de implicar y fomentar en los empleados la cultura, los valores corporativos y visibilizar las posibilidades de desarrollo profesional que convierten a Talgo en una gran empresa para trabajar.

Durante 2022 se realizaron 18 procesos de promoción interna y 37 personas fueron expatriadas. Para la búsqueda del talento externo se utilizan fuentes de reclutamiento de referencia que garanticen la diversidad de las personas que optan a las diferentes posiciones. Además, Talgo considera que sus empleados son los mejores embajadores de marca y por eso pone en marcha la iniciativa “Trae un amigo”, que premia a los empleados que faciliten candidaturas externas cualificadas para formar parte de la compañía.

Adicionalmente, Talgo cuenta con acuerdos de colaboración con numerosas universidades, centros de formación, fundaciones y asociaciones con el fin de generar una oferta de empleo competitiva y de calidad.

A lo largo del pasado año, Talgo ha redefinido y puesto en marcha el programa de formación de inicio para las personas que se incorporan en los talleres de fabricación y mantenimiento, incluyendo formaciones técnicas, relacionadas con la seguridad y salud, de procedimientos internos, etc.

786

Nº personas en planes de carrera

100%

Grado de cumplimiento de los planes de carrera

749

Nº personas con evaluación del potencial

26,1%

Tasa de personas con evaluación del potencial

100%

Personas con evaluación del rendimiento

## 4.3 Empleados

### Formación

Talgo cuenta con un plan de formación anual integral para toda la organización que incluye acciones dirigidas a desarrollar habilidades, competencias para la ejecución de proyectos, aspectos técnicos, normativos y de prevención de riesgos laborales, aspectos éticos y de prevención de delitos, sin olvidar la formación en idiomas impartida a través de la escuela de idiomas de la compañía.

*Durante 2022, en Talgo se impartieron más de 133.000 horas de formación, un 41,6% más que en 2021.*

En el Grupo Talgo, durante el año 2022, se impartieron 131.718 horas de formación, siendo la ratio de horas de formación por empleado de 48,02 horas, lo que supone un aumento del 41,6% y 38,1% respectivamente frente a 2021. Talgo ha seguido asegurando la capacitación del personal a través de la digitalización de contenidos formativos y trasladando formaciones presenciales a aulas virtuales, utilizando nuevas metodologías y herramientas de formación.

Para conseguir un nuevo estilo de liderazgo, el Grupo ha trabajado en la formación y desarrollo de los mandos de la compañía, con la colaboración de prestigiosas escuelas de negocio como Deusto. En el ejercicio han pasado por estos programas 58 personas y el proceso continuará en 2023.

	2022	2021	Variación
Nº total de horas de formación	131.717,9	93.036,0	41,6%
Nº de horas de formación por empleado (medio del año)	48,2	34,9	38,1%
Nº horas de formación on-line	16.067,1	7.296,0	120,2%
Nº horas de formación presencial	115.650,8	85.741,0	34,9%

### Salud y seguridad laboral

Durante el año 2022 se han realizado múltiples proyectos y actividades con el objetivo de mejorar y consolidar las condiciones de trabajo de los trabajadores y colaboradores de Talgo como:

- Desarrollo de la estructura documental bajo el estándar de referencia ISO 45001, con objeto de poder auditar el sistema en el primer semestre del 2023.
- Mejora en el seguimiento de los indicadores a nivel de todo el grupo y de los colaboradores que trabajan de manera continua en las instalaciones de Talgo.
- Diseño e implementación de un proceso de gestión de la seguridad y salud laboral en el sistema de gestión corporativo con los subprocesos y normativas que sean necesarias. Sistema desarrollado bajo las especificaciones de la norma ISO 45001.
- Diseño e implantación de un modelo de alianzas con proveedores de servicios para alinear las culturas de seguridad y salud y minimizar la accidentabilidad.

- Diseño e implantación de un método para conocer incidentes, accidentes, bajas, enfermedades profesionales y horas trabajadas en la cadena de suministro (a corto plazo, nivel 1).
- Seguimiento y control de los accidentes del proveedor principal que reporta los mayores niveles de siniestralidad, con revisiones de los análisis de causas y planes de acción derivados de los mismos.
- Estudio para la implantación de un posible sistema de Bienestar social. Análisis de los modelos existentes, alcance y valor internacional. Desarrollo de iniciativas, especialmente en el ámbito del apoyo psicológico, pendiente de englobarlo en un programa de bienestar social a nivel grupo.
- Desarrollo del módulo de investigación de accidentes en la herramienta 6 Conecta.
- Implantación de la herramienta de gestión en los países de la zona CIS y Arabia, tal y como estaba previsto, quedando la inclusión del resto de filiales para otros ejercicios.
- Implantación de los nuevos cursos de formación de riesgos específicos de los puestos.



## 4.3 Empleados

Además, se ha puesto en marcha un servicio de atención psicológica, emocional y social para los empleados y sus familias denominado "Cuidamos de ti". Desde julio, mes en el que comenzó el servicio, ha atendido 35 procesos. Este servicio se ha complementado con la celebración del "Mes de la Salud Mental", durante el que se ha sensibilizado a la plantilla sobre los problemas relacionados con la salud mental y se han movilizado esfuerzos para ayudar a mejorarla como fuente de bienestar personal. Durante el mes de octubre han tenido lugar conferencias relacionadas con la prevención del suicidio, la salud mental y la gestión de las emociones.

	2022	2021	Variación
Nº Accidentes (total)	188	197	-4,57%
Nº Accidentes con baja	53	43	23,26%
Índice de frecuencia <sup>(1)</sup>	9,96	8,51	
Índice de gravedad <sup>(2)</sup>	0,22	0,25	
Muertes por accidente	0	0	0%

### Conciliación de la vida laboral y familiar

Dentro de las medidas destinadas a facilitar la conciliación, durante el ejercicio 2022 han sido 77 empleados los que han disfrutado de los permisos de baja por nacimiento.

(1) Accidentes industriales por millón-horas trabajadas. Talgo FTEs.

(2) Número de días laborables por cada 1.000 horas trabajadas. Talgo FTEs.

Otras medidas destacadas aplicadas en el año 2022 son:

- Jornadas de trabajo continuadas para personas de las áreas de fabricación y mantenimiento.
- Flexibilidad horaria en la entrada y salida, además de la de jornada reducida en verano para las oficinas corporativas.
- Subvención de una parte del coste de la comida o ayuda equivalente en caso de no disponer de comedor en el centro, para personas con jornada partida.
- Fraccionamiento de vacaciones anuales para determinados colectivos.
- Información detallada y con periodicidad semanal y mensual de las jornadas laborales, horarios y descansos previstos.
- Chequeo médico anual y campañas de vacunación antigripal.
- Cobertura de seguro médico privado en viajes internacionales.
- Complemento del 100% del salario por incapacidad temporal.

Desde 2020 Talgo ha implantado una medida voluntaria de trabajo a distancia para aquellas personas susceptibles de poder realizarlo. Ofrece, además, la posibilidad de adaptar el horario a los empleados para poder conciliar su vida personal.

Talgo cuenta, por último, con un acuerdo de medidas para la desconexión digital que garantiza el derecho a la desconexión digital de todos los empleados una vez finalizada la jornada laboral.



	2022	2021	Variación
Nº empleados que disfrutaron permiso de maternidad	10	21	-52,4%
Nº empleados que disfrutaron permiso de paternidad	67	128	-47,6%
Tasa de regreso al trabajo (maternidad)	70,0%	-	
Tasa de regreso al trabajo (paternidad)	92,5%	-	

## 4.4 Medioambiente

El Grupo Talgo cuenta con un sistema de gestión sobre el que se desarrollan todas las medidas en materia de medioambiente y sostenibilidad.



Productos que Impulsen el desarrollo de la economía circular y el ecodiseño



Desarrollo de un sistema de gestión ambiental transparente y consolidado, basado en la iso 14001 y otros estándares internacionales



Minimización de impactos y mejora de la sostenibilidad ambiental



Lucha contra el cambio climático

### Desarrollo de la economía circular y el ecodiseño

La fabricación de trenes basada en el ecodiseño, implica el uso de materiales con elevados valores de reciclabilidad y recuperabilidad. Como actividades llevadas a cabo en la organización referentes a este eje, se destaca la verificación y publicación de la EPD (Environmental Product Declaration EPD) del modelo Talgo Avril en el ejercicio 2022.

Los resultados más destacables obtenidos en esta primera Declaración Ambiental de Producto del Talgo Avril, para su configuración de 581 plazas de ancho fijo son:

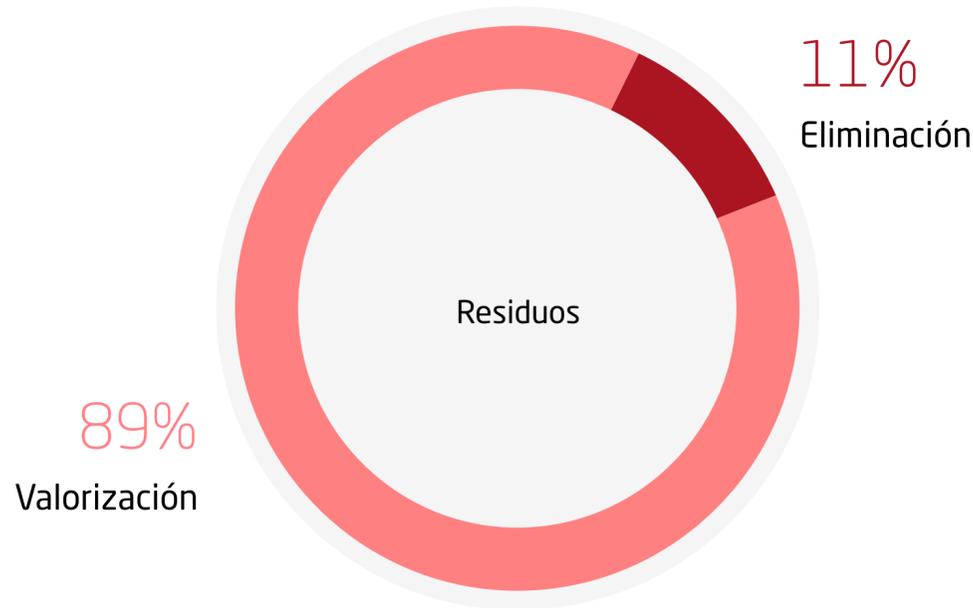
- Tasa de reciclabilidad de los materiales que componen el tren de un 93,8%.
- Bajo nivel de emisiones de dióxido de carbono durante la fase de uso del tren, emitiendo 8,56 g de CO<sub>2</sub> equivalente por kilómetro y pasajero. Este valor acredita a Talgo Avril como el tren de alta-muy alta velocidad, con Declaración ambiental publicada, con menores niveles de emisión de CO<sub>2</sub>.

Al mismo tiempo, en 2022 se ha continuado el desarrollo de un tren híbrido que permite una operación flexible (hidrógeno o eléctrico) diseñado para la plataforma Cercanías/Regional Vittal de Talgo. Una solución escalable con concepto "plug and play", que permitirá, además, aplicarla en otros modelos de trenes y en reconversiones de diésel a hidrógeno.

*Talgo apuesta por el cuidado del medioambiente tanto desde su gestión como a la hora de crear productos eco-sostenibles.*

## 4.4 Medioambiente

Otro de los aspectos importantes relativos a la economía circular, es la gestión de residuos de los procesos de fabricación y mantenimiento de trenes. En la gráfica siguiente se presentan las tasas de valorización (reciclaje, recuperación...) frente a eliminación de los residuos peligrosos y no peligrosos generados en las actividades de fabricación:



### Minimización de impactos ambientales y mejora de la sostenibilidad

Como factor de minimización del impacto ambiental de Talgo, el 100% de la energía consumida en los centros de fabricación del Grupo en España es 100% de origen renovable. Siguiendo en esta línea, para 2023 está prevista la instalación de paneles solares en las fábricas propiedad de Talgo en España para fomentar el autoconsumo de energía.

Datos e indicadores	2022			2021			Variación
	España	Filiales	Consolidado	España	Filiales	Consolidado	Consolidado
<b>Operaciones y productos sostenibles</b>							
<b>1.- Consumos de energía</b>							
Electricidad (kwh)	8.869.593	1.247.036	10.116.629,04	9.934.383	968.693	10.903.076,00	-7,2%
Electricidad procedente de fuentes renovables (%)	100%	N/D	N/D	100%	N/D	N/D	N/D
Electricidad procedente de fuentes no renovables (%)	0%	N/D	N/D	0%	N/D	N/D	N/D
Combustibles: gas natural calderas (KWH*)	6.663.219,0	244.582,6	6.907.801,6	7.439.085,0	193.756,7	7.632.841,7	-9,5%
Combustibles: gasoil automoción (m³)	30,9	N/D	N/D	48,25	N/D	N/D	-35,9%
Combustibles: gasoil calderas (m³)	88,0	4,6	92,5	231,7	N/D	231,7	-150,0%
Intensidad energética (kWh/empleado)	11.972	14.688	26.660	15.283	11.742	27.025	-1,0%
<b>2.-Consumos de materiales y otros productos. Papel (t)</b>							
Papel (t)	9,9	N/D	N/D	8,7	N/D	N/D	N/D
Agua consumida (m³)	16.391,3	1.163,8	17.555,1	21.986,3	-	21.986,3	-20,1%
Disolventes y pinturas (t)	26,9	N/D	26,9	31,9	N/D	31,9	-15,7%

## 4.4 Medioambiente



Datos e indicadores	2022			2021			Variación
	España	Filiales	Consolidado	España	Filiales	Consolidado	Consolidado
<b>Operaciones y productos sostenibles</b>							
<b>3.- Gestión de residuos</b>							
Residuos peligrosos generados (t)	156,6	6,3	162,9	189,1	N/D	N/D	-13,9%
Residuos peligrosos destinados a Reciclado (t)	45,2	N/D	N/D	45,8	N/D	45,8	-1,3%
Residuos peligrosos destinados a Reutilización (t)	34,2	N/D	N/D	35,4	N/D	N/D	2%
Residuos peligrosos destinados a otras operaciones de valorización (t)	11,6	N/D	N/D	18,1	N/D	N/D	35,9%
Residuos peligrosos destinados a Incineración con recuperación energética (t)	6,3	N/D	N/D	5,2	N/D	N/D	21,1%
Residuos peligrosos destinados a Incineración sin recuperación energética (t)	0,0	N/D	N/D	0,0	N/D	N/D	N/D
Residuos peligrosos destinados a Vertedero (t)	33,7	N/D	N/D	32,5	N/D	N/D	3,7%
Residuos peligrosos destinados a otras operaciones de eliminación (t)	25,4	N/D	N/D	51,0	N/D	N/D	-50,2%
<b>Residuos no peligrosos generados (t)</b>	<b>1.640,5</b>	<b>90,36</b>	<b>1.730,83</b>	<b>2.114,0</b>	<b>N/D</b>	<b>N/D</b>	<b>-18,1%</b>
Residuos no peligrosos destinados a Reciclado (t)	1.389,5	6,3	162,9	1.721,5	N/D	N/D	-19,3%
Residuos no peligrosos destinados a Reutilización (t)	0,0	N/D	N/D	0,0	N/D	N/D	0%
Residuos no peligrosos destinados a otras operaciones de valorización (t)	142,7	N/D	N/D	392,5	N/D	N/D	-63,6%
Residuos no peligrosos destinados a Incineración con recuperación energética (t)	0,0	N/D	N/D	0,0	N/D	0,0	N/D
Residuos no peligrosos destinados a Incineración sin recuperación energética (t)	0,0	N/D	N/D	0,0	N/D	0,0	N/D
Residuos no peligrosos destinados a Vertedero (t)	86,7	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Residuos no peligrosos destinados a otras operaciones de eliminación (t)	21,52	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D

(1) El Programa y los proyectos de medio ambiente tienen alcance corporativo (matríz y todas las filiales)

(N/D) Datos no disponibles

Los centros de mantenimiento de las filiales son propiedad de las empresas cliente y trabajan en sus instalaciones varias compañías diferentes, además de Talgo.

## 4.4 Medioambiente

### Sistema de Gestión Ambiental transparente y consolidado

El sistema de Gestión Ambiental de Talgo se encuentra certificado desde el año 2003 de acuerdo con la norma UNE-EN ISO 14001, cuyo alcance cubre todas las actividades realizadas por Talgo en España.

Para asegurar la protección del medio ambiente Talgo aplica el principio de prevención, provisión y garantía mediante las siguientes acciones:

- Correcta gestión de residuos mediante gestores autorizados.
- Actualización y revisión de la legislación ambiental, así como su cumplimiento.
- Realización de auditorías internas y externas.
- Mantenimiento de las depuradoras.
- Análisis de aguas residuales.
- Mejora de los procesos con impacto ambiental para la prevención de la contaminación.
- Formación y sensibilización de agentes implicados.

Talgo dispone de un seguro de responsabilidad ambiental para dar cumplimiento a la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental por la cual los operadores de las actividades económicas o profesionales incluidas en esta ley están obligados a adoptar y a ejecutar las medidas de prevención, de evitación y de reparación de daños medioambientales y a sufragar sus costes, cualquiera que sea su cuantía, cuando resulten responsables de los mismos. La cobertura de este seguro se considera suficiente teniendo en cuenta el diagnóstico de riesgos y controles para mitigar los mismos que tiene implantados el Grupo. Adicionalmente, se posee un seguro de responsabilidad civil por daños al medio ambiente.

Datos e indicadores	2022			2021			Variación
	España	Filiales	Consolidado	España	Filiales	Consolidado	Consolidado
<b>Gestión ambiental: estrategia, despliegue y sistema</b>							
Cumplimiento del programa anual medioambiental	N/A	N/A	67,0%	N/A	N/A	75,0%	-10,7%
Nº Proyectos ambientales corporativos desarrollados <sup>(1)</sup>	N/A	N/A	2	N/A	N/A	1	100%
Inversiones ambientales (en €)	105.713	102.911	208.623	291.252	N/D	291.252	28,4%
Alcance del sistema de gestión medioambiental (% s/personas)	84%	N/D	74 %	84%	N/D	74%	0%
Índice de acciones correctivas y preventivas implantadas	4	N/A	4	4	N/A	4	0%
Índice de accidentes ambientales	0	0	0	0	0	0	0%
Costes derivados de la gestión de productos caducados	132.040	N/A	132.040	132.859	N/D	132.859	-0,6%
Desviaciones en auditorías internas y externas cerradas fuera de plazo	0	N/A	0	0	N/A	0	0%
<b>Cumplimiento ambiental</b>							
Multas ambientales por incumplimientos u otras razones	0	0	0	0	0	0	0%
Sanciones, procedimientos y arbitrajes ambientales	0	0	0	0	0	0	0%

# 4.4 Medioambiente

## Lucha contra el cambio climático

Talgo fijó el pasado 2022 un objetivo global de reducción de emisiones directas por unidad de producción en un 5%, en su compromiso por la necesidad de controlar y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero que genera durante el desarrollo de su actividad.

Para el seguimiento de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) e identificación de mejoras que supongan una reducción de estas, se elabora el informe de huella de carbono anual basado en la metodología del GHG Protocol. De este modo, las emisiones quedan expresadas en kilogramos de dióxido de carbono equivalente.

Para el cálculo de las emisiones generadas durante el año 2022 se utiliza la Calculadora del Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico (MITECO) junto con los factores de emisión definidos en el Inventario Nacional de Gases de Efecto Invernadero (1990/2006 – 1990/2020).

## Medidas reducción de GEI



### Alcance 1

Mejora de aislamientos en centros de fabricación para reducir el consumo de gas natural, eliminación y/o sustitución grupos electrógenos identificados como importante foco de emisión de GEI.

### Alcance 2

Mantener el origen 100% renovable de energía eléctrica consumida en los centros.

### Alcance 3

Fomentar el servicio facilitado a la organización para trasladarse a los centros de trabajo a través de autobuses de empresa y, adicionalmente, poniendo a su disposición una app de "Carpooling" que fomente el uso de coche compartido.

Datos e indicadores	2022	2021	Variación
<b>Acción por el clima</b>			
Emisiones de CO <sub>2</sub> : fábricas y talleres. Alcance 1 (tCO <sub>2</sub> eq)	1.765	2.369	-25,5%
Emisiones de CO <sub>2</sub> : indirectas. Alcance 2 (tCO <sub>2</sub> eq)	323	251	28,7%
Emisiones de CO <sub>2</sub> : otras indirectas. Alcance 3 (tCO <sub>2</sub> eq)	N/D	N/D	6,9%
Intensidad de emisiones de GEI Alcance 1+2 (tCO <sub>2</sub> eq/empleado)	4,78	4,57	4,6%
Intensidad de emisiones de GEI Alcance 3 (tCO <sub>2</sub> eq/empleado)	N/D	N/D	6,7%
Emisión de sustancias que afectan a capa de ozono (kg)	0	11,72	-100%

Datos e indicadores	2022	2021	Variación
Electricidad (kwh)	10.116.629,04	10.903.076,00	-7,2%
Electricidad procedente de fuentes renovables (%)	100% (*)	100% (*)	0% (*)
Electricidad procedente de fuentes no renovables (%)	0% (*)	0% (*)	0% (*)
Combustibles: gas natural calderas (KWH*)	6.907.801,6	7.632.841,7	-9,5%
Combustibles: gasoil automoción (m <sup>3</sup> )	30,9 (*)	48,2(*)	-35,9% (*)
Combustibles: gasoil calderas (m <sup>3</sup> )	92,5	231,7	-150%
Intensidad energética (kWh/empleado)	26.660,0	27.024,9	-1%
<b>Papel (t)</b>	<b>9,9% (*)</b>	<b>8,7 (*)</b>	<b>13,7%</b>
Agua consumida (m <sup>3</sup> )	17.555,1	21.986,3	-20,1%
Disolventes y pinturas (t)	26,9	31,9	-15,7%

(\*) Dato solo España. Filiales N/D.

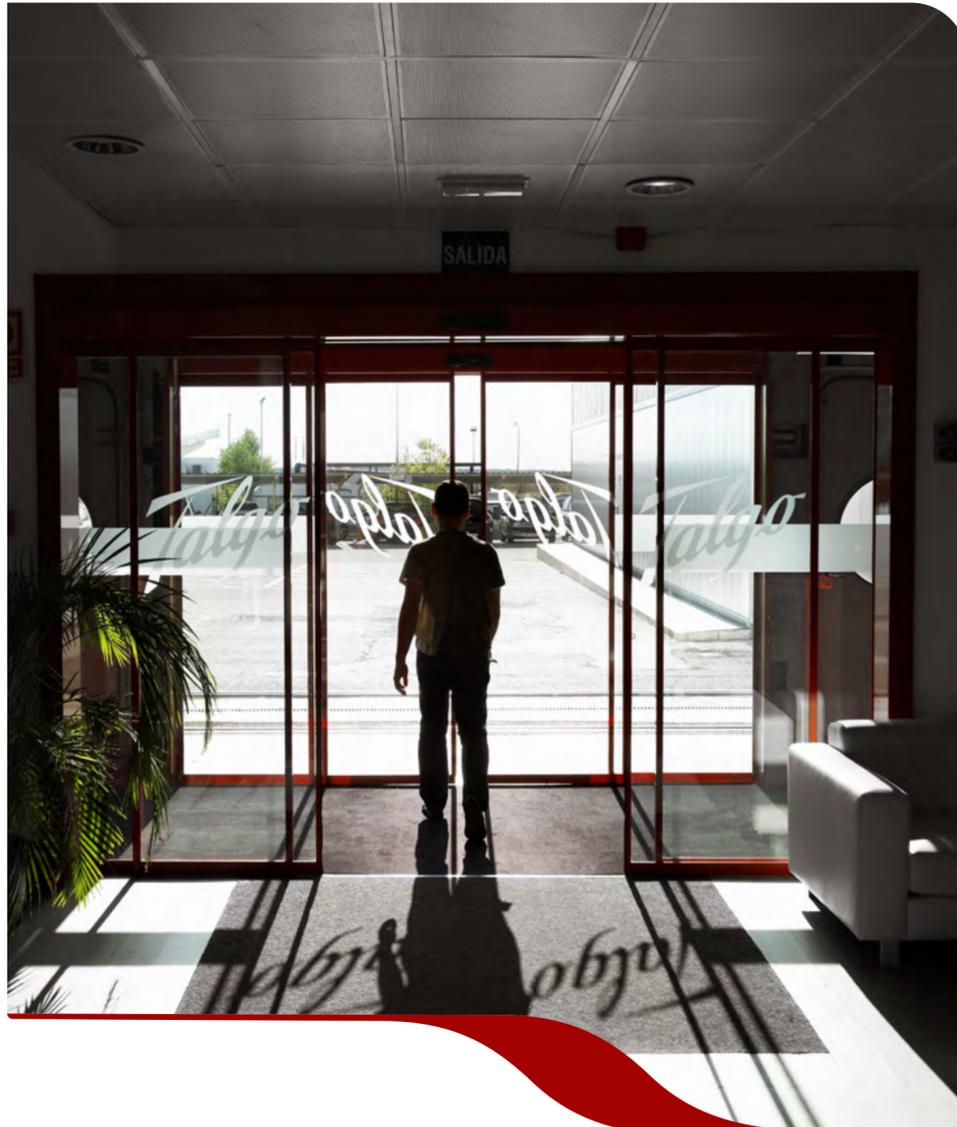
## 4.4 Medioambiente

### Cuidado de la biodiversidad

Adicionalmente, Talgo se compromete al cuidado y protección de la biodiversidad asegurando que sus actividades cumplan con los requisitos legales aplicables y promoviendo siempre un grado de sensibilización ambiental importante. Un claro ejemplo es el centro de Las Matas 2 que delimita con un Espacio Natural Protegido (ENP) como es el Parque Regional de la Cuenca Alta del Río Manzanares, sin causar daños a la bio diversidad contenida en este entorno como consecuencia del control exhaustivo en las emisiones, vertidos y residuos que resulten de la actividad llevada a cabo en este centro.



## 4.5 Proveedores



La nueva organización implantada de "Compras" es la responsable de este elemento de la cadena de valor del Grupo Talgo y la política de compras vertebró su actuación que la debida atención a las cuestiones sociales, laborales (entre ellas la igualdad y equidad), éticas y ambientales.

El nuevo plan estratégico plurianual de compras vigente (PEC), 2022-2026 contiene los ejes de actuación, las estrategias y las iniciativas para alcanzar la visión del mismo en 2026. Este se revisa de manera trimestral, verificando el grado de cumplimiento de los objetivos en el corto/medio/largo plazo y adecuándolos o tomando medidas de mitigación en caso de que se considere necesario y se une a los programas de mejora continua de proveedores (auditorías de homologación y auditorías de reevaluación).

### Homologación de proveedores

El proceso para la homologación de los proveedores se regula mediante el procedimiento PA07-09 en el que se evalúa la competencia técnica y el nivel de compromiso con la sostenibilidad (derechos humanos, ambiental y social) estudiando de manera sistemática a cualquier nuevo proveedor en aspectos como medio ambiente, ética y gobierno de la sostenibilidad o la adhesión al Código Ético de Talgo.

Uno de los elementos estratégicos en los marcos de relación y de participación de Talgo con sus proveedores lo constituye el manual de proveedores. Este documento es el principal vehículo para la formación a los proveedores en descripción de procesos, requisitos de calidad, mejora continua y compras responsables.

En 2022, los aspectos más destacables de la gestión han sido:

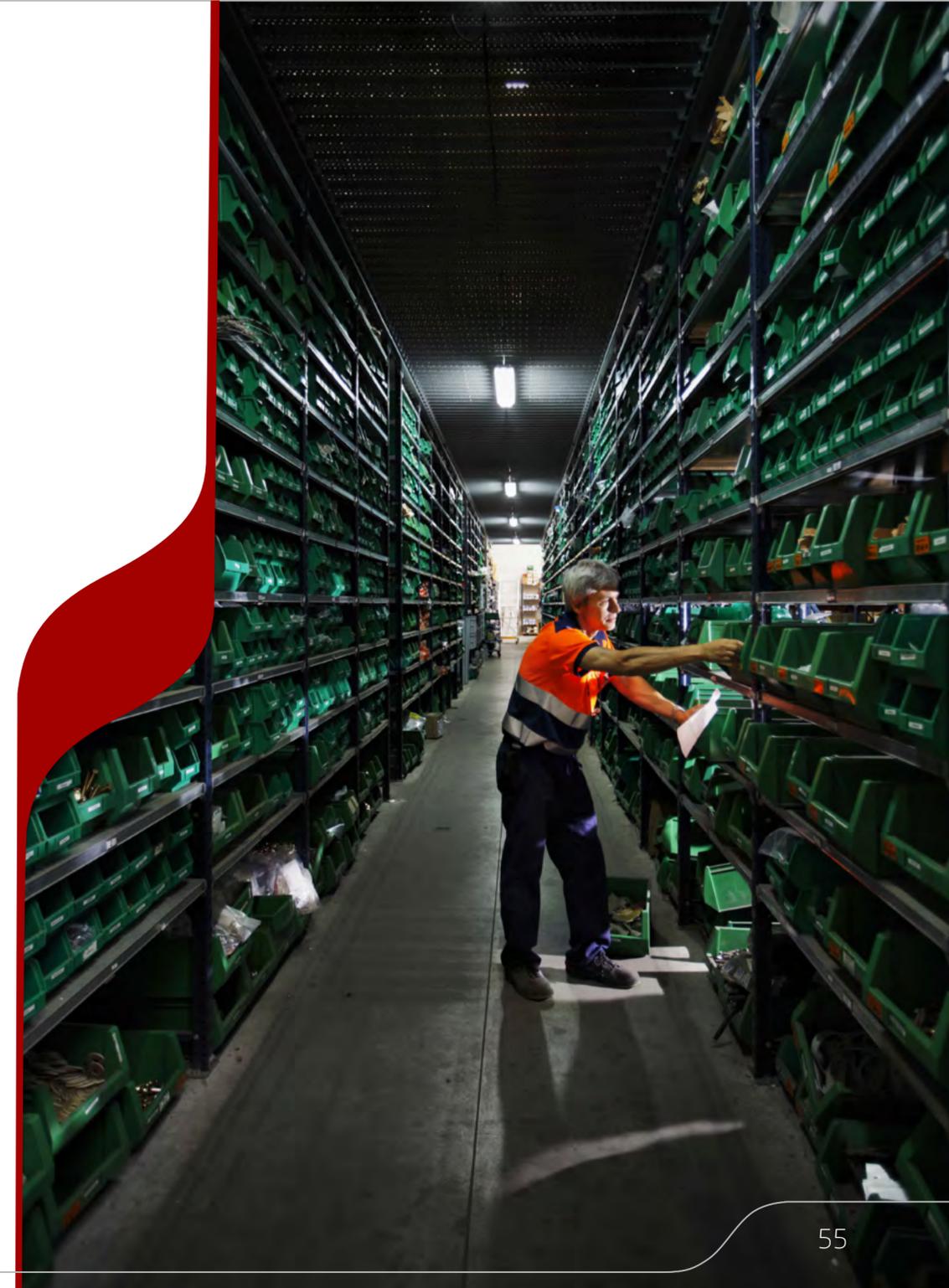
- La continuación dentro del sistema de gestión de compras de los registros de riesgos de los proveedores activos para su monitorización.
- La contratación del proyecto de instalación de placas fotovoltaicas en los centros productivos, con modelos de amortización de medio-largo plazo y posibilidad de alcanzar algún tipo de PPA (Purchase Power Agreement).
- La utilización de Mintec como portal de información en materia de fluctuaciones de precios de materias primas.
- La utilización de Qlik Sense como herramienta de soporte integral de indicadores y CMI.
- El desarrollo de un Portal de Compras/Proveedores, que permita la gestión de:
  - los pedidos, electrónicamente,
  - las solicitudes de contratación/compra, vía cliente interno,
  - las ofertas frente a terceros, que deriven en la posterior negociación y consiguiente contratación de los materiales y/o servicios solicitados,
  - los flujos de entrega/facturación/cobros,
  - la homologación y reevaluación de proveedores en virtud de los procesos y procedimientos establecidos a tal efecto.

## 4.5 Proveedores

Datos e indicadores	2022	2021	Variación
<b>Gestión de proveedores y cadena de suministro</b>			
Proveedores y otros GGII (*) activos totales a fecha 1 de enero (criticidad 1 y 2).	1.875	1.792	4,6%
Compras totales: (€)	276.704.364	323.325.092	-14,4%
Compras a proveedores locales: (€)	195.989.588	251.968.897	-22,2%

(\*) Relacionados con las compras

Datos e indicadores	2022	2021
<b>Distribución geográfica de bienes y servicios</b>		
España	71,4%	79,0%
Resto de Europa	13,6%	13,6%
América	6,1%	2,0%
Comunidad de Estados Independientes*	1,9%	1,3%
Oriente Medio y norte de África	5,4%	1,8%
APAC**	1,6%	2,4%



## 4.5 Sociedad

El principal mecanismo y articulador de la acción social del Grupo es la Fundación Talgo, constituida en 2013 con el objetivo de contribuir a dar cobertura a los retos globales y nacionales en el ámbito social. Toda la información de su gestión y resultados está contenida en sus informes anuales que pueden consultarse en [fundaciontalgo.com](http://fundaciontalgo.com).

En 2022 se aumentó un 4,6% la inversión total en proyectos de acción social de Talgo superando los 330.000 euros en un total de 30 iniciativas (10 más que en 2021). Se estima que los impactos directos alcanzados en la Sociedad alcanzaron los 15.000, suponiendo un tremendo avance frente a 2021 (2.018) para Talgo en su figura como agente para la mejora de su entorno socio-económico más cercano.

Datos e indicadores	2022	2021	Variación
<b>Acción social</b>			
Inversión total en proyectos (€):	332.331	317.540	4,6%
Nº de proyectos	30	20	50,0%
Nº de premios	21	6	250,0%
Nº de becas	343	784	-56,2%
Impactos directos estimados	15.000	2.018	643,3%

### Promoción de la educación, formación y cualificación

Centrada en el desarrollo profesional, tecnología e innovación en el sector ferroviario como motores del cambio, a lo largo de 2022 se han realizado actividades como:

- Colaboración con un centro de formación profesional en Kazakstán para la formación de jóvenes kazajas.
- Creación del Aula Talgo, en un proyecto liderado junto con la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial de la Universidad Politécnica de Madrid, que contribuye a la docencia, difusión, investigación y transferencia de tecnología en el ámbito de la ingeniería ferroviaria.
- Visibilización de mujeres referentes en el mundo de la tecnología ferroviaria,
- Colaboración con el CSIC en la estimulación del talento científico.
- Fomento de la formación profesional como alternativa educativa de excelencia orientada al empleo.

Al mismo tiempo, Talgo continuó con el fomento de las titulaciones STEM (siglas en inglés de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) a través de la colaboración con diferentes entidades formativas y organizaciones sin ánimo de lucro que permiten a los profesionales del Grupo servir como referentes en materia de formación y experiencia profesional para alumnos de diferentes niveles educativos. En este sentido, se concedieron 343 becas de estudios orientadas a la cualificación y profesionalización en materia de tecnología ferroviaria, liderazgo y gestión empresarial, a personas de diferentes colectivos y grupos vulnerables, entre otros.

### Desarrollo de la cultura, del arte y de la historia para la promoción de valores culturales

En el año del 80 aniversario, muchas actividades del Grupo se centraron también en la promoción del conocimiento de la tecnología Talgo, su historia y su impacto en la sociedad como la colaboración con el IED Madrid en un proyecto didáctico para diseñar nuevos modelos de turismo a partir del uso de vías ferroviarias regionales de bajo uso para la recuperación de la cultura local, la economía rural y la preservación del patrimonio histórico y paisajístico.

### Apoyo a la diversidad y a la igualdad social

A lo largo de 2022, como cada año, Talgo promocionó y fomentó la celebración de las fechas conmemorativas relacionadas con la discapacidad, las personas en riesgo de exclusión y de otros colectivos desfavorecidos, a través de iniciativas de sensibilización, apadrinamiento de personas en riesgo de exclusión y participación en talleres de empleo con el objetivo de dotar a las personas de estos colectivos de las herramientas necesarias para la búsqueda de empleo encaminado a su inclusión social. Estas acciones se han llevado a cabo con organizaciones como Prodis, Fundación Adecco, etc.

Paralelamente, se concedieron 21 premios, frente a los 6 de 2021, que tienen como objetivo fomentar y visibilizar la importancia de las mujeres en el mundo de la ingeniería, poner en valor la innovación como motor del crecimiento de las empresas y promocionar la profesión de soldador en el sector de la fabricación.

## 4.5 Sociedad

### Acción social y voluntariado

En el modelo de acción social de Talgo tiene un valor esencial el voluntariado de las personas del Grupo que este año sumó más de 2.100 horas de labor social entre los empleados de la compañía y aquellos allegados que se sumaron a las actividades propuestas.

Un año más, el Proyecto Involucrad@s en una Navidad diferente, formada por diferentes iniciativas solidarias, intentó concienciar e involucrar a todos los componentes de la plantilla de Talgo en actividades solidarias como:

- “Gran Recogida de Alimentos 2023”: campaña virtual para que los empleados hicieran donaciones (Burgos y Madrid).
- “Talgo Awards 2022”, estos premios, votados por los propios empleados, reconocen el papel que han desempeñado algunos compañeros durante el año.
- Concurso de felicitaciones de Navidad de hijos de empleados y en la Cabalgata de Reyes de Las Matas.

Por otra parte, se ha continuado con la colaboración estratégica con la Asociación de Escritores Solidarios (ONG) para participar en el proyecto 5 Palabras de alfabetización en África.

Datos e indicadores	2022	2021	Variación
<b>Voluntariado corporativo</b>			
Participantes internos: número y horas invertidas	30 450	24 760	25,0% -40,8%
Participantes externos: número y horas invertidas	102 1.667	106 525	-3,8% 217,5%

