



2025

Informe anual
de sostenibilidad

Grupo
igneo 

1.

Introducción — 3

-  Sobre este informe — 4
-  Mensaje de la Dirección — 5

2.

De la integración a la creación de valor: una nueva etapa en la evolución del Grupo IGNEO — 7

-  Modelo de negocio — 8
-  Indicadores de sostenibilidad del negocio 2025 — 9
-  Nuestra visión a largo plazo — 11
-  Ambición 2028 del Grupo — 13

3.

Gobernanza — 14

-  Gobernanza e integridad — 15
-  Cultura de integridad y ética — 18
-  Riesgos y desafíos — 19
-  Riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático — 20

4.

Nuestro recorrido en sostenibilidad — 21

-  Matriz de materialidad del Grupo IGNEO — 23
-  Aspectos operativos destacados — 24

5.

Nuestro desempeño — 25

-  Nuestro desempeño — 26
-  Innovación y resiliencia del negocio — 27

6.

Responsabilidad ambiental — 29

-  Energía y eficiencia energética — 30
-  Emisiones atmosféricas — 32

7.

La expansión de nuestro capital humano — 33

-  Personas: nuestro principal activo — 34
-  Diversidad, equidad e inclusión — 38
-  Formación y desarrollo — 39
-  Salud y seguridad laboral — 41
-  Sistemas de salud y seguridad laboral — 43
-  Gestión de proveedores y cadena de valor — 47
-  Relación con las comunidades — 48

8.

Anexos — 49

-  Indicadores GRI — 50
-  Índice GRI — 54
-  Índice IRIS+ — 59



Introducción

Acerca del informe

GRI 2-1 | 2-2 | 2-3 | 2-4 | IRIS+ OD5828 | OD7111 | OD6951

Esta es la segunda edición de nuestro Informe de Sostenibilidad del Grupo IGNEO, a través del cual presentamos, de forma integrada, información económica, social, ambiental y de gobernanza relacionada con las distintas líneas de actividad del grupo, así como nuestras principales iniciativas, desempeño y resultados durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

A lo largo de este informe, consolidamos datos e información de nuestra Matriz, IGNEO Ingeniería Sostenible SLU, con sede en Tres Cantos, Madrid (España), de nuestra sucursal IGNEO Panamá y de nuestras filiales Emberiza Estudios Ambientales SLU y NIP Global Ltda., reflejando nuestra actividad en España, Brasil y Panamá.

Elaboramos este documento con base en los estándares de la *Global Reporting Initiative* (GRI) y en el marco IRIS+, garantizando que la información presentada sea coherente, comparable y esté alineada con las mejores prácticas internacionales de reporte corporativo. Asimismo, buscamos incorporar principios del reporte integrado, conectando nuestra estrategia, nuestro desempeño económico-financiero y los impactos socioambientales generados por nuestras actividades.

Aunque no tenemos la obligación de elaborar este informe, hemos optado por hacerlo de forma voluntaria,

al entender que la transparencia, la gobernanza responsable y la generación de valor sostenible son elementos centrales para la continuidad a largo plazo de nuestro negocio y para reforzar la confianza de nuestros grupos de interés.

Para consolidar la información presentada, adoptamos un proceso estructurado de recopilación, análisis y validación de datos procedentes de todas las áreas y entidades del grupo. En el caso de los indicadores no financieros, consideramos la suma de la información reportada por cada una de las empresas que integran el Grupo IGNEO, garantizando una visión completa de nuestro desempeño.

Nuestros estados financieros siguen el mismo perímetro de consolidación que la información presentada en este informe. Las cuentas individuales contemplan la Matriz IGNEO Ingeniería Sostenible SLU y la sucursal IGNEO Panamá, mientras que los estados financieros consolidados incluyen, adicionalmente, las filiales Emberiza Estudios Ambientales SLU y NIP Global Ltda., sin que existan divergencias entre los límites organizativos adoptados en los reportes financiero y de sostenibilidad.

Este informe se publica con periodicidad anual, tomando como referencia el ejercicio fiscal de 2025, y tiene fecha de publicación julio de 2026.

Valoramos el diálogo abierto y continuo con nuestros grupos de interés y quedamos a disposición para aclaraciones, aportaciones y ampliaciones sobre los temas aquí presentados.

Para dudas o más información, póngase en contacto con:

Responsables del informe:

Nuria Arauna Ramas
Responsable Corporativa de HSEQ-
Grupo IGNEO
nuria.arauna@igneoingenieria.com

Rodrigo Alves da Rocha
Responsable Corporativo de HSEQ -
NIP do Brasil
rodrigo.rocha@nipdobrasil.com.br

Mensaje de la Dirección

GRI 2-22

Mensaje del CEO

El año 2025 representó un periodo de consolidación y materialización de las transformaciones estructurales iniciadas el año anterior. Tras el proceso de integración organizativa llevado a cabo en 2024, centramos nuestros esfuerzos en convertir esta nueva estructura en mejoras concretas de eficiencia operativa, calidad de ejecución y fortalecimiento de la gobernanza.

Cerramos el ejercicio con un volumen de negocio de 25,3 millones de euros, lo que representa un crecimiento del 27 % con respecto a 2024. Este crecimiento vino acompañado también de la evolución de nuestra estructura organizativa, con un aumento del número de empleados, reflejo de la expansión de las operaciones y del refuerzo de nuestra capacidad técnica.

Más que un avance cuantitativo, estos resultados ponen de manifiesto una evolución relevante en la forma en que gestionamos el Grupo: mayor disciplina en la ejecución de los contratos, mejora en el control de costes y una actividad más integrada entre las distintas unidades y geografías. Este conjunto de factores ha contribuido a la recuperación progresiva de la rentabilidad y establece una base sólida para el ciclo estratégico 2026-2028.

Tenemos una convicción clara: el crecimiento solo tiene sentido cuando va acompañado de disciplina, previsibilidad y creación constante de valor.

Uno de los principales avances del año fue el fortalecimiento de la gestión económico-financiera de los contratos. Introdujimos mecanismos más rigurosos de seguimiento de márgenes, planificación de caja y control de riesgos operativos, además de avanzar en la integración entre gestión de contratos, tesorería y planificación financiera. Este movimiento refuerza un principio esencial del Grupo: la calidad de la gestión es lo que sustenta la calidad de los resultados.

Paralelamente, avanzamos de forma constante en la digitalización del negocio. Intensificamos el uso de tecnologías, análisis de datos y automatización de procesos con el objetivo de aumentar la productividad, mejorar la calidad de las decisiones y reducir ineficiencias operativas. Este esfuerzo se estructura en un programa de transformación tecnológica que combina la modernización interna con la incorporación de inteligencia y tecnología a nuestros servicios.

Más que adoptar tecnología, queremos que esta sea percibida

—por nuestros clientes y por nuestros equipos— como parte integrante de nuestra forma de operar y de diferenciarnos.

Otro hito relevante fue la evolución de nuestra cultura organizativa, con la implementación del Sistema de Competencias del Grupo IGNEO. Este modelo integra reclutamiento, evaluación del desempeño, desarrollo profesional, retención y sucesión, reforzando un principio central de nuestra identidad: en una empresa de consultoría de ingeniería, las personas son el principal activo. En este contexto, destacamos también la recertificación del Grupo en Brasil como una excelente empresa para trabajar (*Great Place to Work*), lo que evidencia la solidez de nuestro compromiso con el desarrollo y el compromiso de nuestros equipos.

También avanzamos en la forma en que medimos y gestionamos el impacto de nuestras actividades. Evolucionamos hacia un modelo más estructurado, basado en indicadores claros y metas medibles, que nos permiten hacer un seguimiento objetivo de los impactos sociales, ambientales y económicos generados por nuestros proyectos. Actualmente, ya medimos el impacto ambiental y social en más del 90 % de nuestros contratos, reforzando nuestro compromiso con la transparencia y con la generación de valor sostenible.

Mensaje de la Dirección

GRI 2-22

Mensaje del CEO

Actuando en áreas como redes de energía, movilidad eléctrica, gas natural, energías renovables e ingeniería ambiental, contribuimos directamente a la mejora de infraestructuras esenciales, al aumento de la eficiencia energética y al desarrollo de soluciones más sostenibles. En este contexto, en 2025 iniciamos el proceso de constitución de la empresa portuguesa Voltera, de la que el Grupo IGNEO posee el 50 % del capital, en colaboración con dos socios locales. Voltera iniciará sus operaciones en 2026 y centrará su actividad en el desarrollo de proyectos de ingeniería y en la instalación de puntos de recarga rápida y ultrarrápida para vehículos eléctricos, reforzando el posicionamiento del Grupo en segmentos estratégicos vinculados a la transición energética.

También mantenemos un enfoque permanente en la calidad de la relación con nuestros clientes, reflejado en un NPS medio de 73,42, y en el compromiso con la seguridad de nuestras operaciones, donde registramos un TFA de 0,72, indicadores que consideramos esenciales para la sostenibilidad y la credibilidad de nuestro negocio.

Tenemos una visión clara: el crecimiento del Grupo IGNEO debe estar directamente asociado al aumento del impacto positivo que generamos en la sociedad y en el medioambiente. No se trata de una intención abstracta, sino de una directriz estratégica, acompañada de indicadores concretos e integrada en la forma en que tomamos decisiones.

Mirando hacia el futuro, hemos establecido metas ambiciosas hasta 2028, entre ellas alcanzar un volumen de negocio cercano a los 40 millones de euros, con una mejora constante de los márgenes y de la generación de caja, además de una mayor diversificación geográfica del negocio, reforzando nuestra presencia en Europa. Estos objetivos se apoyan en tres pilares fundamentales: excelencia técnica y digital, disciplina económico-financiera y generación constante de valor.

Vivimos en un contexto global cada vez más exigente, marcado por transformaciones tecnológicas, cambios regulatorios, incertidumbres geopolíticas y nuevas dinámicas de mercado. Afrontamos este escenario como un proceso natural de evolución, en el que prosperan las organizaciones más preparadas: aquellas que combinan capacidad de ejecución, disciplina, sostenibilidad, innovación y calidad técnica.

Queremos estar entre esas empresas, no solo por el crecimiento, sino por la consistencia con la que lo alcanzamos.

Seguiremos avanzando con responsabilidad, ambición y visión a largo plazo, manteniendo nuestro compromiso con la creación de valor para clientes, accionistas, empleados, socios y para la sociedad en su conjunto.

Bruno Reis
CEO Grupo IGNEO

Soluciones que conectan ingeniería, eficiencia e impacto positivo: la actividad del Grupo IGNEO

GRI 2-6 | 2-22

El Grupo IGNEO es una empresa de consultoría de ingeniería que trabaja en el desarrollo de soluciones para infraestructuras esenciales, combinando conocimiento técnico, presencia internacional y capacidad de ejecución en distintos contextos. Sus actividades se concentran en áreas estratégicas para la transición hacia una economía más eficiente y sostenible, incluyendo redes de energía, movilidad eléctrica, gas natural, energías renovables, ingeniería ambiental y gestión de activos.

La actividad del Grupo está directamente relacionada con la generación de impactos positivos para la sociedad y el medioambiente. Al apoyar la modernización de redes energéticas, la reducción de pérdidas operativas, la ampliación de soluciones de movilidad eléctrica, la gestión ambiental de proyectos y la mejora de la eficiencia de las infraestructuras, IGNEO contribuye a sistemas más seguros, resilientes y preparados para responder a los desafíos regulatorios, tecnológicos y climáticos actuales.

Este impacto no se produce de forma separada del negocio. Está presente en la propia naturaleza de los servicios prestados y en la forma en que las soluciones se conciben, implementan y supervisan. Cada proyecto representa una oportunidad para transformar el conocimiento técnico en mejoras concretas de eficiencia, fiabilidad, seguridad operativa, desempeño ambiental y calidad en la prestación de servi-

cios esenciales a la sociedad.

En 2025, el Grupo avanzó en la consolidación de una actividad más conectada entre sus equipos y operaciones en los distintos países donde está presente. Este movimiento fortaleció el intercambio de conocimiento, la estandarización de prácticas, el aprovechamiento de competencias complementarias y la construcción de una cultura más integrada, capaz de combinar visión local, experiencia técnica y coordinación internacional.

La integración entre equipos también amplió la capacidad del Grupo para responder a proyectos complejos, que exigen colaboración multidisciplinar, agilidad operativa y consistencia técnica. Al acercar profesionales, áreas y geografías, IGNEO reforzó su capacidad de ofrecer soluciones alineadas con las necesidades de los clientes y con los desafíos de los territorios en los que actúa.

En este proceso, la tecnología asumió un papel central. El desarrollo y la expansión del ecosistema Field-Neo representan un avance relevante en la forma en que el Grupo organiza información, realiza el seguimiento de operaciones en campo, cualifica datos y aumenta la fiabilidad de los procesos. Al integrar herramientas digitales, automatización e inteligencia aplicada a la gestión operativa, Field-Neo contribuye a una mayor trazabilidad, productividad, trans-

parencia y calidad en la toma de decisiones.

Estas soluciones también generan efectos positivos más allá de la eficiencia interna. La digitalización de procesos permite reducir desplazamientos innecesarios, optimizar recursos, mitigar riesgos operativos, mejorar el control de las actividades y reforzar las prácticas de compliance. De esta forma, la innovación tecnológica actúa como un puente entre el desempeño operativo y el impacto socioambiental positivo.

En una empresa de ingeniería consultiva, la calidad de las entregas depende directamente de las personas que movilizan conocimiento, interpretan contextos, proponen soluciones y acompañan su implementación. Por ello, el fortalecimiento de los equipos, el desarrollo de competencias y la construcción de una cultura colaborativa son elementos fundamentales para sostener la creación de valor del Grupo.

El Grupo IGNEO entiende que crecimiento, eficiencia e impacto positivo deben avanzar juntos. Su contribución a clientes, comunidades y territorios está vinculada a la capacidad de transformar la ingeniería en soluciones prácticas para infraestructuras más eficientes, seguras y sostenibles. Es a partir de esta conexión entre técnica, tecnología, personas y propósito como el Grupo sigue ampliando su actividad y consolidando su papel como agente de transformación.

ESPAÑA

IGNEO: actividad en proyectos de energía, gas natural, medioambiente y movilidad eléctrica.
Emberiza: especializada en consultoría y vigilancia ambiental durante todo el ciclo de vida del activo de infraestructura.

PANAMÁ

Unidad estratégica para la expansión de la actividad en América Latina, con foco en energía, medioambiente y saneamiento.

BRASIL

NIP do Brasil, presente en 19 estados brasileños, atiende proyectos de gran envergadura de energía, gas natural, medioambiente, saneamiento y patrimonio.

Presencia en:

3 países
14 oficinas
704 empleados

Modelo de negocio

GRI 2-6 | IRIS+ OI1619

Entradas

Capital Intelectual

141.060,28 €
invertidos en nuevas tecnologías
e infraestructura de formación.

Facturación

25,3 millones de euros
en valor generado.

Capital Humano

704 empleados
más de 44.378
horas de formación

Capital social y relacional

- Relación cercana con nuestros socios de negocio, con foco en el largo plazo y en el desarrollo continuo.
- Colaboración con instituciones, acciones y donaciones orientadas a la comunidad.

ACTIVIDADES CLAVE

El Grupo IGNEO actúa como una empresa de ingeniería consultiva, centrada en el desarrollo, la implementación y la supervisión de soluciones técnicas a lo largo de todo el ciclo de vida de los proyectos. Su actividad integra competencias en ingeniería, gestión de obras, sostenibilidad e innovación, teniendo como principal activo el capital humano especializado que hace posible la ejecución de los servicios.

Estudios e ingeniería básica
detallada y de proyecto

Fiscalización y supervisión
de obras

Coordinación en
seguridad y salud laboral

Ingeniería y EPC de puntos de
recarga de vehículos eléctricos

Ingeniería de mantenimiento y
operación preventiva

Ingeniería
ambiental

Servicios técnicos
y comerciales

Ingeniería
de propiedad

Gestión del suelo
y licencias



Saneamiento



Medio-ambiente



Movilidad eléctrica



Generación renovable
(Solar, eólica y biometano)



Distribución y transporte de gas



Distribución y transmisión de energía

Resultados

Emisiones de CO₂

Contribución al seguimiento y la gestión de las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas a las operaciones y a los proyectos supervisados, incluyendo emisiones directas procedentes del consumo de combustibles de la flota, emisiones indirectas relacionadas con el consumo de energía eléctrica y emisiones asociadas a viajes corporativos de negocio..

Recuperación de suelos

Contribución a la recuperación, el tratamiento y la adecuada gestión de suelos impactados por actividades operativas, apoyando la mitigación de pasivos ambientales y la mejora de las condiciones ambientales de las áreas atendidas por los proyectos ejecutados.

Personas impactadas positivamente

Contribución a la mejora de la calidad de vida de la población mediante proyectos que amplían, regularizan o mejoran el acceso a servicios esenciales, como energía eléctrica, infraestructura urbana y soluciones asociadas a la eficiencia, seguridad y continuidad de los servicios prestados a las comunidades.

Reducción de pérdidas de agua

Contribución a la reducción de pérdidas en redes de abastecimiento, apoyando la mejora de la eficiencia operativa de los sistemas de distribución, la conservación de los recursos hídricos y la ampliación de la disponibilidad de agua para la población atendida.

Reducción de pérdidas de energía

Contribución a la reducción de pérdidas de energía eléctrica mediante el apoyo a la regularización de la infraestructura de distribución, la retirada de redes irregulares, la mejora de la eficiencia energética, el aumento de la seguridad de la red y la calidad del suministro de energía a la sociedad.

4

5

6

7

8

Indicadores de sostenibilidad del negocio 2025

GRI 203-2 | IRIS+ PI2845 | PD8494 | PI9448 | PI2073 | OD4091



Metas relacionadas con la sostenibilidad

IRIS+ OD4091

Evolución de los indicadores · 2024-2028

Indicador	2024	2025	2026	2027	2028	Var. 24 → 28
CO ₂ (miles de toneladas)	8,02	34,36	41,96	48,14	60,17	+650,25%
Recuperación del suelo (m²)	11.200	3.500	2.993	5.163	6.446	-42,4%
Personas impactadas*	16.000	120.385	149.863	159.822	167.505	+946,9%
Pérdidas de agua evitadas (m³)	110.000	181.390	184.630	202.079	230.364	+109,4%
Pérdidas de energía evitadas (MWh)*	125	16.524	16.819	18.409	19.078	x 151,6

* “Queda reflejado tanto el incremento de operaciones como una mayor cobertura de medición de los proyectos llevados a cabo por el grupo”

Nuestra visión a largo plazo

GRI 2-22 | IRIS+ OI2092

La visión a largo plazo del Grupo IGNEO es consolidar una organización multinacional de consultoría de ingeniería cada vez más integrada, digital, eficiente y sostenible, con una presencia relevante en Europa y América.

Nuestra orientación estratégica se basa en el crecimiento con rentabilidad, la disciplina en la ejecución, la gestión basada en datos y la generación constante de valor para clientes, accionistas, empleados y la sociedad.

Para el ciclo hasta 2028, hemos establecido objetivos claros de evolución económica y operativa, con la previsión de alcanzar una cifra de negocio de alrededor de **40 millones de euros** y un **EBITDA consolidado de entre 3,5 millones y 4 millones de euros**, acompañado de una mejora progresiva de los márgenes y de la generación de caja. En paralelo, buscamos avanzar en la diversificación geográfica del negocio, reduciendo la concentración de los ingresos en Brasil hasta el **60%** y aumentando la participación de Europa hasta al menos el 30% del negocio, reforzando la resiliencia y el equilibrio de la operación. Panamá seguirá representando un mercado estable, con una contribución relevante a la cartera del Grupo.

En el ámbito de la gestión y la gobernanza, nuestros compromisos incluyen el fortalecimiento del control económico-financiero de los contratos, la evolución de

los procesos de planificación y gestión de caja, el avance hacia una tesorería más integrada en el proceso de toma de decisiones y la consolidación de indicadores capaces de hacer un seguimiento más estructurado del desempeño operativo y de los impactos sociales y ambientales de nuestras actividades.

La transformación digital sigue siendo una de las principales palancas de esta visión. El Grupo invertirá aproximadamente **700.000 euros** en tecnología e innovación, orientados a ampliar el uso de datos, inteligencia artificial generativa y soluciones digitales en la gestión de proyectos, con el fin de aumentar la productividad, la calidad de las entregas, la trazabilidad de los procesos y la capacidad para la toma de decisiones.

Creemos que crecer de forma constante también significa aumentar el impacto positivo generado por nuestros servicios. Por ello, seguimos evolucionando en la incorporación de prácticas, métricas y rutinas de control que refuercen la gestión de los impactos sociales, ambientales y económicos de los proyectos desarrollados por el Grupo.

Nuestra visión es clara: **crecer con excelencia, operar con responsabilidad y contribuir de forma concreta a unos sistemas de infraestructuras energéticas y ambientales más eficientes, seguros y sostenibles.**

“

Cerramos 2025 con una evolución relevante en escala, capacidad operativa y resultados. Avanzamos en ingresos, beneficios, expansión del equipo y fortalecimiento de la presencia internacional del Grupo. También ampliamos nuestra cartera de pedidos a 20 meses y seguimos elevando la eficiencia del modelo operativo digital, apoyado en la tecnología, la integración entre países y la gestión basada en datos. Para el próximo ciclo, nuestro foco estará en consolidar la PMO Global para avanzar en la gestión de los KPI económico-financieros, de sostenibilidad y de calidad, así como en potenciar el uso de la innovación y la tecnología como motores de crecimiento de la productividad y de la excelencia operativa para nuestros clientes. Seguiremos igualmente comprometidos con la salud y la seguridad de nuestros equipos y con el desarrollo continuo de nuestros empleados, reconociendo que el crecimiento sostenible exige personas preparadas, un entorno seguro y visión a largo plazo.”

Gustavo Tristão
COO Grupo IGNEO

Nuestros negocios y evolución de los KPI de sostenibilidad hasta 2028

IRIS+ OD4091

Nuestros negocios

Energía

Trabajamos en la distribución, transmisión y generación de energía, incluidas fuentes renovables como la solar, la eólica y el biometano, contribuyendo a redes eléctricas más eficientes y a una matriz energética más segura y limpia..

Gas Natural

Prestamos servicios de ingeniería, supervisión de obras y soporte operativo para la distribución y el transporte de gas natural, así como para la expansión, operación y mantenimiento de la infraestructura gasista.

Medioambiente

Ofrecemos ingeniería ambiental a lo largo de todo el ciclo de vida de los activos: licencias, estudios de impacto, remediación de suelos y aguas contaminadas, y soluciones en biometano y economía circular.

Movilidad eléctrica

Desarrollamos proyectos de ingeniería, EPC y mantenimiento de infraestructuras de recarga para vehículos eléctricos, ampliando el acceso a la movilidad limpia.

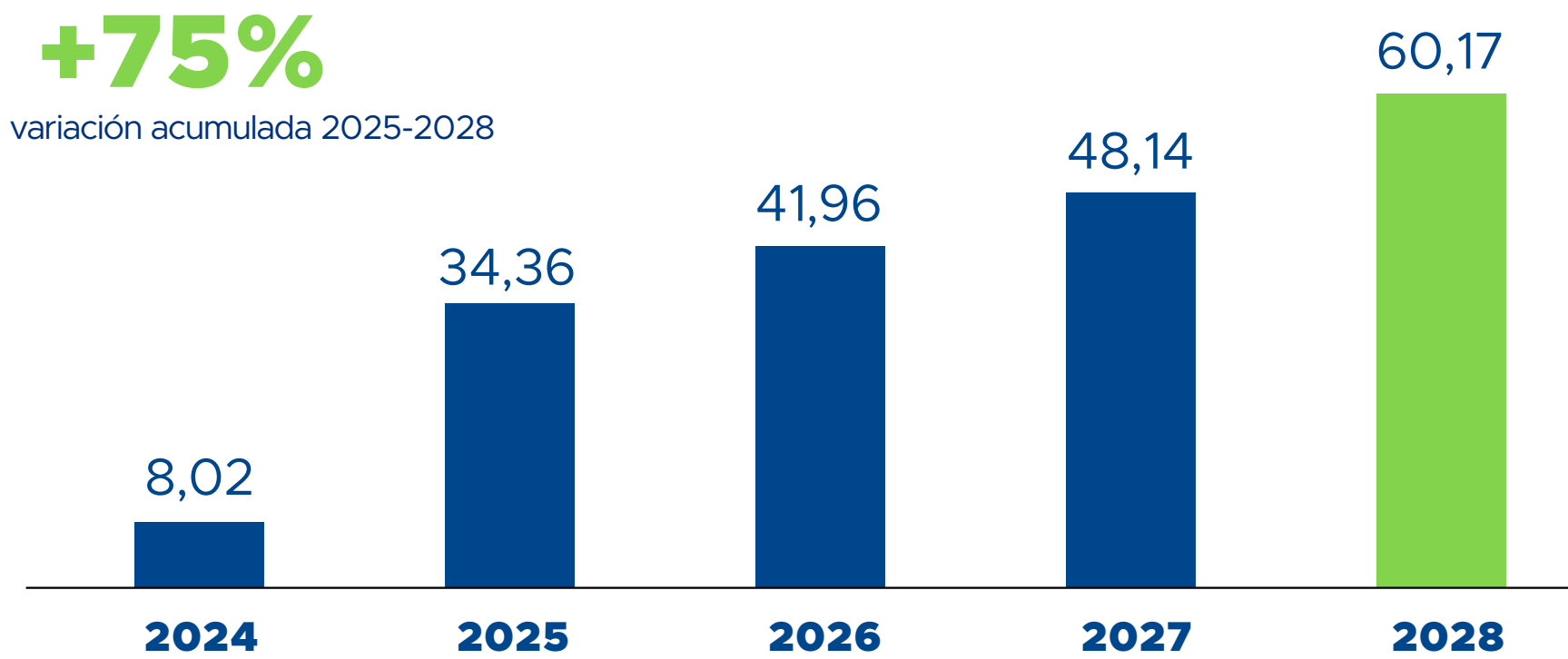
Saneamiento

El acceso al agua de calidad y a la preservación ambiental en las regiones donde operamos. Trabajamos en la reducción de pérdidas de agua y en la descontaminación de los recursos hídricos, facilitandos.

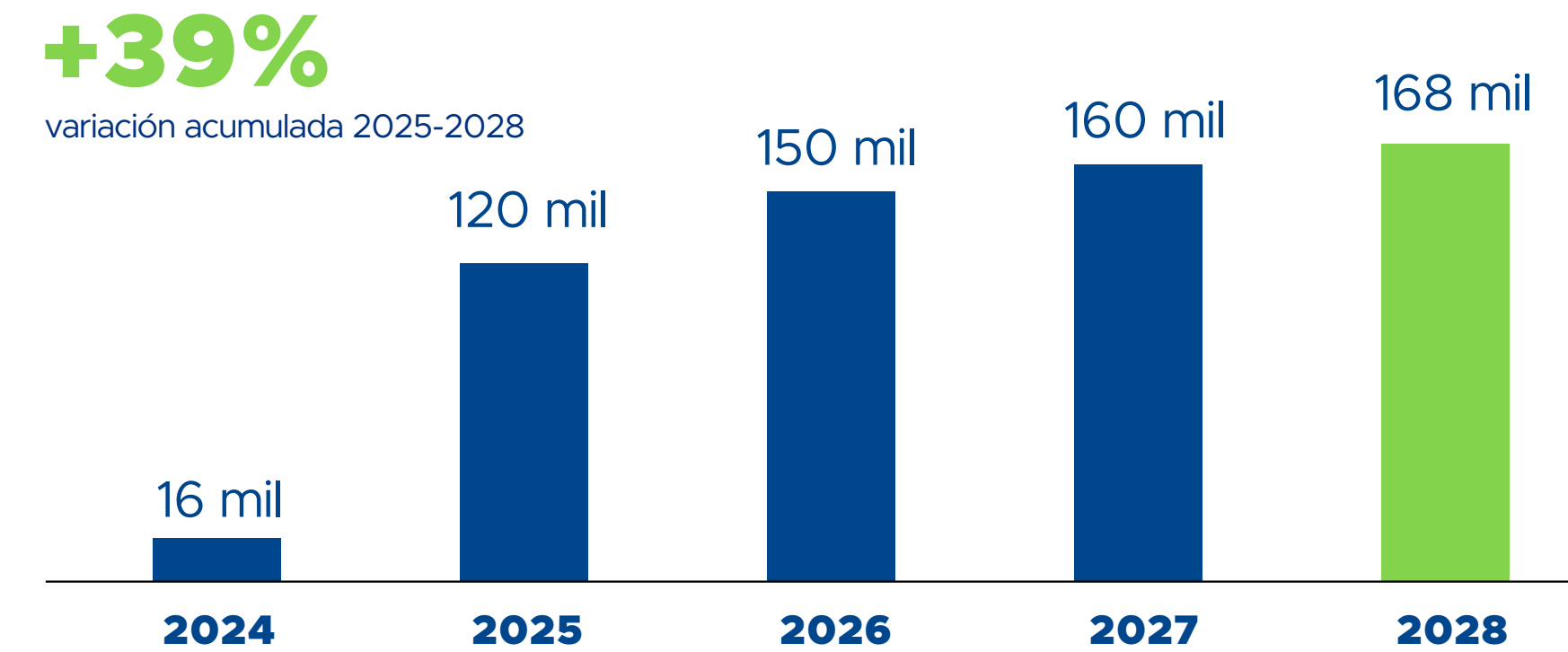
Evolución de los KPI de sostenibilidad hasta 2028

Fuente: Evolución de los KPI de sostenibilidad 2024-2028, Grupo IGNEO. Los dos indicadores muestran un crecimiento sostenido durante el año, reflejando la ampliación de la participación socioambiental del Grupo a medida que el negocio crece.

Reducción de emisiones de CO₂e — miles de toneladas



Personas impactadas



Voz de la Dirección



Miguel Bezerra
Director de Operaciones
Brasil y Panamá

“El crecimiento constante de personas impactadas refleja la expansión de nuestras operaciones de energía y gas natural en Brasil y Panamá: cada nuevo contrato amplía el acceso de las comunidades a servicios esenciales más seguros y eficientes.”



Carlos Rodríguez
Director de Negocio de
Medioambiente y Suelos

“La trayectoria de reducción de emisiones de CO₂ hasta 2028 confirma el camino que visualizamos para el Grupo: cada proyecto ambiental que desarrollamos amplía nuestra participación directa a la mitigación del cambio climático.”

Ambición 2028 del Grupo

GRI 2-22 | IRIS+ OI2092 | OD4108 | OD4091 | OD6247

Dimensión	Indicador	Meta / Ambición 2028	Progreso 2025
Financiera	Plazo medio de cobro (DSO)	< 70 días	60 días
	Crecimiento orgánico de la producción (ingresos brutos)	CAGR del 11,6 % anual	22 %
	Margen EBITDA operativo	> 10 %	8,9 %
	Plazo medio de facturación en relación con la producción	< 51 días	40 días
Empleados	Tasa de rotación voluntaria	Inferior al 10 %	20 %
	Accidentes mortales	0	0
	Nivel de satisfacción de los empleados	> 78	76
	Formación y desarrollo de los empleados	1,5 % hh (horas-hombre)	3,46 %
	Promoción de la diversidad y la inclusión	29 % de mujeres	25,5%
Clientes	Nivel de satisfacción de los clientes (NPS Score)	> 78	73,4*
Comunidad	Inversión en la comunidad	+50 %	= 2024
Medio ambiente	Reducción de emisiones — Alcance 1	-3 % tCO2/empleado	-12 % tCO2/empleado
	Reducción de emisiones — Alcance 2	Emisiones netas cero	+4 % en las emisiones de energía eléctrica
Gobernanza	Auditoría externa de cuentas	Auditoría anual	
	Políticas del Grupo	100 % revisadas por un tercero	100 %
		Seguimiento estructurado	

* "Este dato no es comparable con el reportado en el informe anterior por cambio de alcance y cuestionario."





Gobernanza

Gobernanza e integridad

GRI 2-9 | 2-10 | 2-11 | 2-12 | 2-13 | IRIS+ OI2330

La gobernanza del Grupo IGNEO está estructurada para garantizar la coherencia en la toma de decisiones, la alineación estratégica entre las distintas geografías y la gestión responsable de los impactos económicos, ambientales y sociales generados por nuestras actividades.

Nuestro modelo de gobernanza se basa en una arquitectura de comités e instancias de decisión que operan de forma coordinada y complementaria, asegurando claridad en las responsabilidades, eficiencia en la ejecución y solidez en la supervisión estratégica.

El Comité de Dirección y Supervisión —**CO-DIS**—, compuesto por el CEO y los socios del Grupo, es responsable de supervisar la ejecución del plan estratégico, revisar el desempeño económico-financiero consolidado y validar las decisiones estratégicas relevantes. A nivel táctico, el Comité Estratégico —**C-Level**— actúa en la coordinación de las prioridades y en el despliegue de las directrices estratégicas, mientras que las reuniones mensuales de seguimiento garantizan la supervisión continua de los resultados operativos y financieros.

La alta dirección desempeña un papel central en el desarrollo, la aprobación y la actualización de las estrategias, políticas y objetivos relacionados con la sostenibilidad, aseguran-

do que estos elementos estén integrados en la gestión del negocio y alineados con las expectativas de los grupos de interés. Este proceso se apoya en mecanismos continuos de análisis del desempeño, uso de indicadores y revisión periódica de resultados, lo que permite adoptar decisiones estratégicas basadas en evidencias y en una gestión estructurada de riesgos y oportunidades.

El proceso de nombramiento y selección de los miembros del máximo órgano de gobierno y de sus comités es conducido por la alta dirección del Grupo, que propone los nombres en función de una composición que asegure diversidad de áreas, experiencias y perspectivas. Buscamos estructurar un órgano plural, con representantes de distintos negocios y geografías, con el fin de enriquecer la calidad de los debates y reforzar la definición de actuaciones estratégicas.

Los criterios adoptados consideran, de forma integrada, competencias técnicas y experiencia profesional, diversidad de perfiles, compromiso con la sostenibilidad, integridad y reputación, además de habilidades de liderazgo, colaboración y capacidad de actividad independiente. Estos elementos se evalúan para garantizar que el órgano de gobierno esté preparado para comprender y supervisar los impactos del negocio en la economía, el

medioambiente y la sociedad.

El presidente del máximo órgano de gobierno acumula también la función ejecutiva de CEO del Grupo. Esta estructura responde a la necesidad de asegurar la alineación estratégica y la agilidad en la ejecución de las decisiones, especialmente en un contexto de consolidación y crecimiento del Grupo.

Para mitigar posibles conflictos de interés, esta acumulación de funciones está limitada por directrices establecidas en la política de gobernanza, además de estar sometida a la supervisión de los responsables del fondo de inversión y a los mecanismos formales de control y auditoría, que aseguran independencia, transparencia y equilibrio en la toma de decisiones.

La responsabilidad sobre la gestión de los impactos se distribuye a lo largo de la organización mediante una estructura de delegaciones y atribuciones claramente definidas, que involucra desde la alta dirección hasta gerentes y coordinadores. Esto garantiza que la gobernanza no se limite al nivel estratégico, sino que esté incorporada en las operaciones y en la ejecución de los proyectos. Este modelo refuerza la rendición de cuentas y asegura que los compromisos asumidos se implementen de forma efectiva en el día a día de la organización.

Organización general de la gobernanza corporativa



Integridad

GRI 2-15 | 2-23 | 2-24

En el ámbito de la integridad, el Grupo IGNEO avanzó en 2025 en la consolidación de sus políticas corporativas, con la unificación de las directrices de ética y gobernanza a nivel global, respetando las particularidades regulatorias y culturales de los países en los que opera (GRI 2-23). Este movimiento representa un paso importante en la madurez institucional, promoviendo una mayor coherencia, transparencia y alineación entre las distintas unidades del Grupo.

Nuestro Código de Conducta y las políticas internas establecen los principios que orientan la actividad de empleados, directivos y socios de negocio, incluyendo directrices relacionadas con la ética, la integridad, la prevención de conflictos de interés y el respeto a los derechos humanos (GRI 2-15; GRI 2-23). La incorporación de estos compromisos en las operaciones se realiza mediante formación continua, procesos estructurados de comunicación y la integración de las directrices en los flujos operativos y en las relaciones con terceros (GRI 2-24).

Políticas del Grupo

IRIS+ OI9331 | OI2596 | OI2330 | OI8001

- Política de gobernanza
- Política de salud y seguridad
- Política de tratamiento de datos personales
- Política de diversidad, equidad e inclusión
- Política de desarrollo sostenible
- Política de derechos humanos
- Política de consecuencias (BR)
- Política de flotas (BR)
- Política de calidad y medioambiente
- Política de operación de contratos
- Código Ético
- Código de conducta de proveedores

En 2025, avanzamos de forma significativa en la consolidación de nuestra estructura de gobernanza, con la actualización y unificación de las políticas corporativas bajo una perspectiva global. Este movimiento se materializó con la publicación de una nueva política de gobernanza del Grupo IGNEO, desarrollada para asegurar una mayor alineación entre las operaciones en España, Brasil y Panamá, respetando al mismo tiempo las especificidades regulatorias y contextuales de cada país. Este proceso no solo fortaleció la coherencia de las directrices institucionales, sino que también reflejó una importante madurez organizativa, evidenciada por la mayor adhesión y comprensión de las políticas por parte de los empleados, consolidando una cultura más integrada, alineada y orientada hacia una gobernanza responsable.



Canales de escucha

GRI 2-16 | 2-23 | 2-24 | 2-25

El canal de denuncias del Grupo constituye una herramienta fundamental para promover un entorno ético, transparente y seguro. Disponible tanto en plataformas internas como en canales públicos, permite registrar comunicaciones de forma anónima, garantizando la confidencialidad, la protección de la persona denunciante y el tratamiento estructurado de los casos. Las denuncias son evaluadas por un comité específico, asegurando independencia, trazabilidad y rigor en la investigación.

Además del canal de denuncias, contamos con CUENTAME, un mecanismo interno orientado a recibir sugerencias, percepciones y oportunidades de mejora relacionadas con nuestros procesos, las condiciones de trabajo y el desarrollo de las actividades. Este canal amplía la escucha organizativa y fortalece una cultura de participación, permitiendo que los empleados contribuyan activamente a la mejora continua de la empresa.

Las preocupaciones consideradas relevantes o críticas, incluidas las comunicaciones recibidas a través del canal de denuncias y de CUENTAME, se remiten a las áreas responsables y, cuando es necesario, se comunican a los niveles adecuados de gestión y gobernanza para su análisis, tratamiento y definición de las medidas correspondientes. Este flujo contribuye a garantizar la trazabilidad, una respuesta oportuna y la integración entre escucha, gestión de riesgos y mejora continua.

El seguimiento de estas comunicaciones se realiza desde su registro hasta su derivación, la evaluación de viabilidad, la definición del plan de acción y su implementación. De esta forma, buscamos no solo tratar casos y preocupaciones puntuales, sino también transformar aprendizajes y aportaciones en mejoras efectivas de nuestros procesos internos.

Igualdad de oportunidades

El Grupo IGNEO no se limita a garantizar procesos de selección inclusivos, sino que ha desarrollado un enfoque activo orientado a favorecer el acceso al empleo a grupos con mayores barreras, integrando la inclusión en sus prácticas de contratación y gestión de personas.

Contamos con un porcentaje significativo de trabajadores pertenecientes a grupos que pueden considerarse vulnerables, incluidos perfiles con trayectorias profesionales diversas o con mayores dificultades de acceso al empleo, promoviendo su integración y desarrollo dentro de la organización.





Cultura de integridad y ética

GRI 2-16 | 2-23 | 2-24 | 2-25

En 2025, avanzamos en la consolidación de una cultura organizativa basada en la transparencia y la comunicación. Registramos una evolución significativa en la comunicación interna, con una mayor difusión de la información corporativa, el fortalecimiento de la alineación organizativa y la ampliación del acceso de los empleados a las directrices y resultados de la empresa.

La comunicación y la formación en políticas de integridad se realizaron de forma continua, abarcando a miembros de la gobernanza, empleados y socios de negocio. En 2025, más del 80 % de los empleados participaron en formaciones periódicas sobre ética y conducta, complementadas con campañas internas y acciones de sensibilización, reforzando la cultura de integridad y prevención de riesgos.

La gestión de personas también desempeña un papel central en la gobernanza del Grupo. A través del programa IG-KNOW, estructuramos un modelo de desarrollo continuo basado en competencias, garantizando la formación de los empleados en aspectos técnicos y conductuales, con énfasis en liderazgo, comunicación y trabajo en equipo. Este modelo potencia el

al fortalecimiento de la cultura organizativa y a la formación de equipos más preparados para afrontar los desafíos del negocio.

En lo que se refiere a la prevención y lucha contra la corrupción, adoptamos un enfoque basado en controles estructurados, segregación de funciones y trazabilidad de los procesos. Las adquisiciones siguen flujos formales con múltiples niveles de aprobación, respaldados por sistemas corporativos que garantizan la transparencia y el control de las transacciones. Además, realizamos auditorías internas periódicas y auditorías externas independientes, que evalúan aspectos financieros, operativos y de cumplimiento normativo, contribuyendo a la identificación y mitigación de riesgos.

En 2025, las evaluaciones realizadas indicaron la ausencia de riesgos significativos relacionados con la corrupción, registrándose únicamente casos puntuales de bajo impacto, tratados mediante acciones correctivas y de mejora de procesos. Las no conformidades identificadas en auditorías estuvieron mayoritariamente relacionadas con aspectos administrativos, y fueron debidamente registradas y supervisadas en sistemas de gestión de cumplimiento normativo.

Ningún

empleado despedido o sancionado por casos de corrupción.

Ninguna

rescisión contractual ni proceso judicial relacionado con la corrupción.

No tuvimos

casos de conductas indebidas en 2025.

100 % de adhesión

al "Código Ético por parte de nuestros empleados y socios de negocio.

En el ámbito de la salud y seguridad laboral, mantenemos un sistema estructurado de gestión basado en la identificación, evaluación y control de riesgos laborales, alineado con las normas regulatorias y las certificaciones internacionales. En 2025, reforzamos las acciones de prevención, las campañas de concienciación y los programas de formación, manteniendo indicadores positivos y consolidando una sólida cultura preventiva.

Riesgos y desafíos

GRI 2-23 | IRIS+ OI2092



Personas y cultura

Seguridad y bienestar

Garantizar un entorno de trabajo seguro es una prioridad. Realizamos la monitorización de indicadores e invertimos en medidas preventivas para cuidar la salud y la seguridad de todos.

Atracción y retención del talento

Mantener un equipo comprometido y reducir la rotación es esencial para garantizar la continuidad de los procesos y consolidar nuestra cultura.

Desarrollo profesional

Formar continuamente a nuestros empleados para afrontar los cambios del mercado y las nuevas normativas.

Gestión de múltiples proyectos

Equilibrar plazos y calidad para atender las demandas de los clientes sin comprometer nuestra excelencia.



Mercado y operaciones

Cambios normativos

Las leyes están en constante evolución, y nos adaptamos rápidamente para mantener el cumplimiento normativo y minimizar los impactos operativos.

Oscilaciones económicas

La variación de la demanda y de las inversiones, así como los riesgos cambiarios derivados de la operación en varias monedas, pueden afectar a la planificación, exigiendo flexibilidad y resiliencia.

Expectativas de los clientes

Buscamos siempre ofrecer resultados con calidad y eficiencia, equilibrando innovación y plazos.

Transformación digital

Incorporar nuevas tecnologías de forma eficiente y formar al equipo para utilizarlas de la mejor manera posible.



Sostenibilidad y medioambiente

Alineación estratégica

Garantizar que nuestras iniciativas sostenibles avancen junto con los objetivos financieros y operativos de la empresa.

Cambio climático

Adaptar nuestros servicios y proyectos para minimizar los impactos ambientales y promover soluciones más resilientes.

Compromiso con la sostenibilidad

Integrar prácticas ambientales, sociales y de gobernanza en todas las áreas del negocio.

Gestión de la cadena de proveedores

Trabajamos para garantizar que nuestros socios también adopten prácticas éticas y sostenibles.

Riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático

GRI 201-2

El cambio climático constituye un factor estructural para el sector de actividad del Grupo IGNEO, influyendo tanto en la dinámica de mercado como en los requisitos técnicos, operativos y regulatorios asociados a los proyectos de infraestructura y energía. En este contexto, el Grupo evalúa continuamente los riesgos y oportunidades asociados a este escenario, incorporando estas variables a su estrategia y a su proceso de toma de decisiones.

Riesgos físicos

Los riesgos físicos están asociados a la intensificación de eventos climáticos extremos, como el aumento de la velocidad de los vientos, lluvias intensas y periodos prolongados de sequía, que pueden afectar directamente a la integridad y operación de los activos de infraestructura, especialmente las redes de transmisión y distribución de energía.

Estos cambios exigen adaptaciones en los proyectos de ingeniería, con refuerzo estructural, revisión de especificaciones técnicas y adopción de soluciones más resilientes. Como consecuencia, pueden producirse aumentos en los costes de proyecto, ejecución y mantenimiento, además de una mayor complejidad operativa.

Por otro lado, este escenario también amplía la demanda de soluciones técnicas especializadas, generando oportunidades para empresas con capacidad para desarrollar proyectos más robustos y adaptados a las nuevas condiciones climáticas.

Riesgos de transición

Los riesgos de transición están relacionados con los cambios tecnológicos, regulatorios y de mercado asociados a la adaptación a una economía baja en carbono y a nuevos estándares de eficiencia y digitalización.

La evolución tecnológica en el sector de la ingeniería, como la adopción de herramientas BIM y la digitalización de los procesos operativos, representa un punto crítico de competitividad. Las empresas que no acompañen esta transformación pueden perder relevancia en el mercado, mientras que aquellas que inviertan en innovación tienden a obtener mejoras de eficiencia, calidad y posicionamiento estratégico.

Además, la creciente exigencia de sistemas de gestión con disponibilidad de información en tiempo real para los clientes refuerza la necesidad de invertir en tecnología y digitalización. La falta de adaptación a este nuevo estándar puede traducirse en pérdida de competitividad y reducción de la participación en el mercado.

En el ámbito de la matriz energética, la variabilidad climática puede afectar a la previsibilidad de las fuentes renovables, como la hidráulica, la eólica y la solar, exigiendo una mayor integración con fuentes complementarias para garantizar la seguridad del sistema. Este escenario modifica la dinámica del sector y exige capacidad de adaptación por parte de las empresas.

Oportunidades estratégicas

A pesar de los riesgos, el cambio climático también amplía oportunidades relevantes para el Grupo IGNEO.

La creciente necesidad de adaptación de las infraestructuras energéticas, incluyendo el potencial de expansión de redes subterráneas frente a eventos climáticos extremos, abre nuevos frentes de actividad, especialmente para organizaciones con experiencia internacional y capacidad técnica consolidada.

Además, la posición estratégica del Grupo, con una actividad integrada en los segmentos de generación, transmisión, distribución de energía y gas, amplía su capacidad de respuesta a los cambios del sector, permitiendo mayor flexibilidad en la asignación de recursos y en la orientación de las operaciones.

En el contexto geopolítico, la transición energética global puede favorecer a países con estabilidad institucional y ventajas comparativas en energía y producción de alimentos, como Brasil. Este escenario puede atraer nuevas inversiones y ampliar las oportunidades de actividad del Grupo.

Gestión e integración estratégica

El Grupo IGNEO integra el análisis de estos riesgos y oportunidades en sus procesos de planificación y gestión, considerando sus posibles impactos sobre ingresos, costes, inversiones y posicionamiento de mercado.

Este enfoque permite anticipar tendencias, orientar inversiones en innovación y tecnología, y reforzar la resiliencia del negocio, asegurando que la organización esté preparada para operar en un entorno en constante transformación.

Nuestro recorrido en sostenibilidad

Nuestro recorrido en sostenibilidad

En el Grupo IGNEO, entendemos la sostenibilidad como una parte indisociable de la forma en que concebimos, ejecutamos y hacemos evolucionar nuestro negocio. Nuestra actividad en ingeniería consultiva nos sitúa directamente en la construcción de infraestructuras y sistemas que influyen en la eficiencia energética, la gestión de recursos y el desarrollo de los territorios donde operamos.

A lo largo de los últimos años, hemos avanzado desde un enfoque basado en principios e iniciativas puntuales hacia un modelo estructurado, en el que los impactos económicos, ambientales y sociales de nuestras actividades pasan a ser monitorizados de forma sistemática e integrados en la gestión del negocio. Además, seguimos evolucionando en la estructuración de indicadores que permitan medir con mayor precisión la relación entre inversiones e impacto, incluidas métricas relacionadas con inversiones en proyectos de sostenibilidad —CAPEX sostenible—.

El año 2025 representó un momento de consolidación de esta evolución. Tras el proceso de integración del Grupo, reforzamos la incorporación de la sostenibilidad como elemento estratégico, ampliando el uso de indicadores, la capacidad de supervisión del desempeño y

la integración entre áreas y geografías.

Este avance está directamente relacionado con la forma en que operamos. Al desarrollar proyectos en las áreas de energía, movilidad eléctrica, gas natural, ingeniería ambiental e infraestructuras, contribuimos a mejorar la eficiencia de los sistemas, reducir impactos y apoyar la transición hacia modelos económicos más sostenibles.

Más que una directriz institucional, la sostenibilidad está integrada en nuestro propósito: generar valor económico con impacto positivo para la sociedad y el medioambiente. Este principio orienta tanto las decisiones estratégicas como la ejecución de los proyectos, conectando desempeño técnico, responsabilidad y visión a largo plazo.

Creemos que este es un recorrido continuo, construido de forma colectiva. Por ello, buscamos reforzar el compromiso de los empleados, ampliar la transparencia de la información y evolucionar continuamente nuestros mecanismos de gestión, de modo que el crecimiento del Grupo esté siempre acompañado por la ampliación del impacto positivo generado por nuestras actividades.

“

La sostenibilidad es un pilar central del Grupo IGNEO y está plenamente integrada en el Plan Estratégico 2026-2028, orientando las decisiones, las operaciones y la forma en que generamos valor.

Nuestro crecimiento está directamente asociado a la generación de impactos positivos, promoviendo soluciones que amplían el acceso a recursos esenciales, aumentan la eficiencia de las infraestructuras y participando en la reducción de emisiones y a la preservación ambiental.

Avanzamos en la incorporación de la responsabilidad social, en el fortalecimiento de la gobernanza y en la medición continua de indicadores, asegurando transparencia y mejora permanente.

Seguimos construyendo un modelo de ingeniería responsable, que integra personas, tecnología y propósito para generar valor sostenible para todos nuestros grupos de interés.”

Claudio Lemos

Gerente Global de Servicios Corporativos



Matriz de materialidad del Grupo IGNEO

GRI 3-1 | 3-2 | IRIS+ OI2319

En el marco de la estructuración de nuestra actividad en sostenibilidad, reforzamos el diálogo con nuestros principales grupos de interés mediante mecanismos de escucha activa orientados a comprender sus expectativas, percepciones y prioridades. Este proceso contribuye a orientar la definición de estrategias alineadas con los intereses de la compañía y con las demandas de las partes interesadas.

A partir de este enfoque, se llevó a cabo un proceso estructurado de consulta que dio como resultado la definición de nuestra matriz de materialidad, utilizada como referencia para la gestión y el reporte de los temas prioritarios de sostenibilidad. El proceso se desarrolló en tres etapas complementarias:

Escucha activa

Realizamos entrevistas y aplicamos cuestionarios online a clientes, empleados, proveedores, socios e inversores, garantizando una visión amplia y representativa de las percepciones de nuestros grupos de interés.

Análisis estratégico

Aplicamos criterios de evaluación, métricas y ponderaciones a las respuestas obtenidas, lo que permitió identificar y priorizar los temas más relevantes para el Grupo.

Definición de la matriz

Consolidamos los temas materiales que pasan a orientar nuestras iniciativas, estrategias y procesos de toma de decisiones en sostenibilidad.

El resultado representa una visión integrada y consolidada del Grupo IGNEO sobre los temas prioritarios para la gestión sostenible del negocio. A partir de esta definición, alineamos nuestra estrategia y nuestras directrices con los Objetivos de Desarrollo Sostenible —ODS— de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

De este modo, los ODS dejan de ser únicamente una referencia institucional y pasan a orientar la planificación estratégica y la operación de la compañía, integrando la sostenibilidad en la gestión y en la definición de actuaciones en todas las áreas del Grupo.



Ética, integridad y cumplimiento normativo

La transparencia, la gobernanza corporativa y la lucha contra la corrupción son fundamentos esenciales para garantizar una gestión ética, responsable y alineada con las mejores prácticas internacionales.



Desarrollo de los empleados

El fortalecimiento de la cultura organizativa pasa por valorar a las personas, promoviendo la diversidad, la equidad, la inclusión, la formación continua y las oportunidades de crecimiento profesional, así como el bienestar en el entorno laboral.



Seguridad de los datos

Ante la creciente digitalización de las operaciones, invertimos continuamente en la protección de la privacidad y en la seguridad de la información corporativa y de los grupos de interés, garantizando el cumplimiento de los requisitos legales y la confianza de los públicos con los que nos relacionamos.



Innovación, resiliencia e integridad del negocio

La innovación tecnológica, la adaptación a las transformaciones del mercado y la digitalización orientadas a la sostenibilidad constituyen factores críticos para la competitividad y la continuidad de los negocios.



Salud y seguridad laboral

El compromiso con la integridad física y mental de los empleados es innegociable. Trabajamos en la prevención de riesgos, en la promoción de entornos de trabajo seguros y en la mejora continua de las condiciones operativas.



Foco en el cliente

La excelencia en la entrega de productos y servicios, así como la construcción de relaciones de confianza con los clientes, son prioridades estratégicas que sustentan el posicionamiento del Grupo en el mercado.

Aspectos operativos destacables

IRIS+ OI4718



Medioambiente

- Avance en la incorporación de indicadores de desempeño ambiental integrados en la gestión de los proyectos, ampliando la capacidad de seguimiento de impactos.
- Implantación de indicadores a nivel de Grupo para un control más estructurado de las emisiones atmosféricas.
- Mantenimiento del sello oro en el inventario de emisiones en Brasil, conforme a la metodología del GHG Protocol, y obtención del sello Cálculo del MITECO en España.
- Mantenimiento de la certificación ISO 14001 en el Grupo, reforzando una gestión ambiental estructurada.



Gobernanza e integridad

- Elaboración y publicación de la Política de Gobernanza del Grupo, con directrices unificadas para España, Brasil y Panamá.
- Avance en el proceso de unificación de las políticas corporativas bajo una visión global, respetando las especificidades locales.
- Mantenimiento de la Política de Consecuencias, fortaleciendo los mecanismos de rendición de cuentas.
- Realización de formaciones periódicas sobre el Código de Ética y Conducta a nivel de Grupo.
- Refuerzo de los mecanismos de integridad, con un canal de denuncias estructurado y la actividad de un comité de investigación.
- Consolidación de prácticas de auditoría interna y externa, reforzando el control y la transparencia de los procesos.



Transversal y estratégico

- Monitorización continuo de los indicadores de sostenibilidad, evaluando la contribución del Grupo a los impactos positivos en la sociedad y el medioambiente.
- Realización de la segunda edición de la SIPATMA, reforzando la cultura de seguridad y sostenibilidad.
- Mantenimiento de la certificación ISO 9001, asegurando la calidad de los procesos y servicios.
- Evolución del modelo de gestión, con una mayor integración entre desempeño económico, gobernanza y sostenibilidad.
- Ampliación de la capacidad de medición de impactos y apoyo a la adopción de decisiones basada en datos.
- Avances hacia la certificación B Corp.



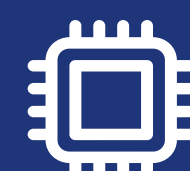
Personas, salud y seguridad

- Implantación y fortalecimiento del programa IG-KNOW, estructurando el desarrollo continuo de los empleados basado en competencias.
- Mejora significativa de la comunicación interna a través de la plataforma Factorial, ampliando la transparencia y la alineación organizativa.
- Refuerzo de las acciones de salud y seguridad laboral, con la actualización de las evaluaciones de riesgos y la ampliación de las campañas de concienciación.



Seguimiento estructurado de riesgos laborales

- Mantenimiento de indicadores positivos de seguridad, incluido el hito de cero accidentes en la operación de España desde 2024.
- Promoción de acciones orientadas a la salud mental y a la gestión de riesgos psicosociales.
- Mantenimiento de la certificación ISO 45001.
- Recertificación Great Place to Work — GPTW— en Brasil.



Innovación, tecnología y eficiencia operativa

- Consolidación del ecosistema digital Field-Neo, ampliando la gestión integrada de operaciones y activos.
- Automatización de procesos operativos y administrativos, aumentando la productividad y reduciendo el retrabajo.
- Implantación de soluciones de inteligencia artificial para apoyar la toma de decisiones estratégicas.
- Estructuración de un programa de transformación tecnológica con una inversión prevista de aproximadamente 700.000 euros.
- Reducción de desplazamientos operativos y optimización de rutas, contribuyendo a la eficiencia y a la disminución de emisiones.



Gestión y cadena de valor

- Implementación del Portal de Cualificación y Gestión de Proveedores.
- Lanzamiento del Portal de Compras, fortaleciendo la transparencia y el control en los procesos de adquisición.
- Refuerzo de los procesos de suministros con segregación de funciones y trazabilidad a través de sistemas corporativos.
- Reestructuración del departamento comercial a nivel global, con la implantación de nuevos sistemas y una mayor integración entre mercados.



Nuestro desempeño

Nuestro desempeño

GRI 3-3 | IRIS+ OI1254 | FP3297 | OI1120

El año 2025 marcó la consolidación de los avances estructurales iniciados en el ciclo anterior, reflejando una evolución constante del desempeño económico y operativo del Grupo IGNEO.

Cerramos el periodo con un volumen de negocio de aproximadamente **25,3 millones de euros**, lo que representa un crecimiento del 27 % con respecto a 2024. Este desempeño estuvo impulsado por la mejora de la eficiencia operativa, el refuerzo de la disciplina en la ejecución de los contratos y la captación de sinergias derivadas de la integración del Grupo. Desde 2023, el Grupo viene mostrando una trayectoria constante de crecimiento, con un **CAGR de ingresos del 22 %** y un CAGR de resultados del 55 %, lo que refleja la solidez del modelo operativo y la capacidad de expansión sostenida durante los últimos años.

Más allá del crecimiento de los ingresos, el periodo estuvo marcado por una evolución relevante en la calidad de la gestión. Avanzamos en el control económico-financiero de los contratos, con mayor rigor en la

evaluación de márgenes, la planificación de caja y la monitorización de riesgos operativos. Este movimiento contribuyó directamente al aumento de la previsibilidad de los resultados y al fortalecimiento de la gobernanza corporativa.

La estructura organizativa se volvió más eficiente, reflejando los efectos de la integración y de la estandarización de procesos, con mejoras operativas que se traducen en una mejor relación entre costes y generación de ingresos. Esta evolución refuerza la capacidad del Grupo para crecer de forma disciplinada, con foco en la rentabilidad y en la generación de valor sostenible.

La cartera de proyectos mantuvo una trayectoria positiva, con un crecimiento del 32 %, sustentada por contratos a medio y largo plazo y por una actividad creciente en sectores estratégicos como energía, movilidad eléctrica y soluciones ambientales. La cartera contratada con ejecución prevista para los próximos 12 meses presentó una expansión del **34 %**, reforzando la visibilidad de ingresos y las perspectivas para los próximos ciclos.

Aspectos destacados 2025

Volumen de negocio
25,3 millones de euros
27 % frente a 2024

Crecimiento compuesto — CAGR
26,50%
crecimiento

Cartera total
+ 32%
crecimiento

Cartera 2025-2026
26,7 millones de euros
ejecución prevista para los próximos 12 meses

Satisfacción de clientes — NPS
73,4
puntos | Zona de excelencia

Eficiencia operativa
Mejor relación entre estructura y generación de ingresos

ISO **9001**
Calidad

ISO **14001**
Medioambiente

ISO **45001**
Salud y seguridad

En la relación con los clientes, mantuvimos elevados estándares de calidad y satisfacción. La encuesta realizada con base en la metodología **Net Promoter Score —NPS—** alcanzó **73,4 puntos**, permaneciendo en un nivel de excelencia y reflejando la confianza de los clientes y el reconocimiento por la calidad de los servicios prestados.

También avanzamos en el fortalecimiento del **Sistema de Gestión Integrado —SGI—**, basado en las normas **ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001**, ampliando el uso de plataformas digitales y herramientas de gestión que aumentan la eficiencia operativa, la trazabilidad de los procesos y la capacidad de toma de decisiones basada en datos.

Este conjunto de resultados evidencia que, en 2025, el Grupo IGNEO no solo creció, sino que evolucionó en su forma de gestionar el negocio, consolidando una base más sólida, integrada y orientada a la generación constante de valor a largo plazo.

Innovación y resiliencia del negocio

GRI 203-1 | GRI 203-2 | IRIS+ OI4718

En 2025, la innovación se consolidó como uno de los principales vectores de generación de valor del Grupo IGNEO, dejando de ser únicamente un elemento de apoyo para convertirse en una parte estructural del modelo de negocio.

El periodo estuvo marcado por la consolidación de un ecosistema digital propio, con especial destaque para la expansión del sistema Field-Neo, con implantaciones relevantes en Brasil —módulo de Censo e Inventario de Activos— y en España —módulo de Lectura de Contadores—. Este ecosistema integra demanda, ejecución y gestión en un único flujo, ampliando la visibilidad operativa, la gobernanza de los procesos y la capacidad de decisión en tiempo real.

Más que generar mejoras operativas, estas iniciativas producen impactos socioambientales concretos. La reestructuración del modelo de ejecución en campo, con la priorización de la contratación local, redujo de forma significativa la necesidad de desplazamientos intermunicipales, mitigando riesgos de seguridad vial, disminuyendo las emisiones asociadas al transporte y promoviendo el desarrollo económico y social en los territorios atendidos.

En el eje de eficiencia operativa, la automatización de procesos —como la entrega de documentación a los clientes— redujo actividades manuales repetitivas, au-

mentó la fiabilidad de la información y contribuyó a la mitigación de riesgos ergonómicos, permitiendo que los equipos se concentren en actividades de mayor valor añadido.

La implantación de una plataforma de gestión de personas representó un avance significativo, ampliando la transparencia, la trazabilidad y el cumplimiento normativo en los procesos de reclutamiento, desarrollo, evaluación del desempeño y gestión de la jornada laboral. Este movimiento reforzó el compromiso del Grupo con la gobernanza y con la puesta en valor de los empleados.

Además, la incorporación de soluciones basadas en inteligencia artificial para apoyar a la dirección y las actividades estratégicas amplió la capacidad de análisis, estandarización de procesos y toma de decisiones, contribuyendo a una mayor eficiencia, coherencia y alineación con las directrices de gobernanza y sostenibilidad.

Estos avances demuestran que la innovación en el Grupo IGNEO está orientada por un propósito. Más que desarrollar tecnologías, buscamos transformar la forma en que operamos, reduciendo desperdicios, aumentando la seguridad, ampliando la eficiencia y generando impactos positivos medibles para clientes, empleados y sociedad.



Sistema de Gestión Integrado — SGI

El Sistema de Gestión Integrado —SGI— del Grupo IGNEO sigue siendo uno de los pilares estructurales de la calidad, la seguridad y la sostenibilidad de las operaciones.

Basado en las normas **ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001**, el SGI garantiza que nuestros procesos cumplan estándares elevados de calidad, gestión ambiental y salud y seguridad laboral. En 2025, avanzamos en su consolidación mediante la ampliación del uso de plataformas digitales y la integración de herramientas que permiten un mayor control de metas, gestión de riesgos, seguimiento de auditorías y trazabilidad de los procesos.

Este movimiento fortalece la capacidad del Grupo para operar de forma estandarizada, eficiente y basada en datos, al mismo tiempo que sustenta la mejora continua y el cumplimiento de los requisitos normativos y regulatorios.

“

La tecnología es una de las principales bases para mejorar los procesos y aumentar la productividad. En el Grupo IGNEO, la innovación tecnológica forma parte de nuestro ADN, con más de 25 años de experiencia en el desarrollo de nuestras propias aplicaciones de gestión y optimización de procesos.

Durante 2025, la innovación y la integración de sistemas fueron nuestras principales estrategias. Pusimos en marcha varios proyectos piloto para el uso de inteligencia artificial tanto en áreas corporativas como operativas, implantamos sistemas corporativos a escala de grupo —multilingües y multipaís— y definimos métodos y procedimientos para el desarrollo de inteligencia de negocio —BI—, lo que permitió que la creación de cuadros de mando acompañara a la empresa y apoyara la adopción de decisiones.

El contrapunto de un mundo hiperconectado es la ciberseguridad. En este ámbito, desarrollamos auditorías externas que nos ayudaron a definir planes de mejora de infraestructuras que se aplicarán en los próximos años, incluyendo campañas de concienciación y formación que contribuyen a reducir los riesgos de ciberataques.

El departamento de Innovación y Tecnología avanza hacia una nueva etapa ilusionante en el plan estratégico 2026-2028, una etapa en la que las mejoras tecnológicas deben ser uno de los principales mecanismos para impulsar el crecimiento de la competitividad de la empresa.”

”

Ulises Perez
CIO Grupo IGNEO



Responsabilidad ambiental

Energía y eficiencia energética

GRI 3-3 | 302-1 | 302-4 | IRIS+ OI1254 | OD4108

El control del consumo de energía en el Grupo IGNEO se realiza de forma estructurada, abarcando el uso de combustibles fósiles y renovables en las operaciones, así como el consumo de energía eléctrica y otras formas de energía en las unidades de negocio.

Promovemos de forma continua la concienciación sobre el uso responsable de la energía mediante formaciones periódicas y acciones internas, iniciadas desde la incorporación de nuevos empleados. Este proceso contribuye a fortalecer una cultura organizativa orientada a la responsabilidad ambiental y al uso eficiente de los recursos en todas las áreas de la empresa.

En las oficinas, mantenemos prácticas operativas orientadas a optimizar el consumo de energía eléctrica, como el uso consciente de los equipos, el aprovechamiento de la luz natural, el apagado de aparatos fuera del horario laboral y el fomento del consumo racional. Estas medidas, aunque sencillas, tienen un impacto relevante en la reducción del consumo energético y en la eficiencia de las operaciones administrativas.

En el área operativa, seguimos avanzando en la adopción de soluciones que contribuyen a reducir el consumo energético y las emisiones asociadas a nuestras actividades.

La priorización del uso de biocombustibles

en regiones estratégicas sigue siendo una de las principales iniciativas en este sentido, consolidando la transición hacia una matriz energética más limpia y sostenible.

Además, la evolución del modelo operativo, con la priorización de la contratación local y la reducción de los desplazamientos entre municipios, contribuyó directamente a la disminución del consumo de combustibles y de las emisiones asociadas a las actividades de campo. Este enfoque también generó mejoras en la eficiencia operativa, reducción de costes y mejora de las condiciones de trabajo de los empleados.

Los resultados observados a lo largo del periodo evidencian una evolución constante en la gestión del consumo energético, con especial destaque para la transición gradual de la matriz de combustibles utilizada en las operaciones. El principal cambio fue el aumento significativo del consumo de etanol, que pasó de aproximadamente 28.000 litros en 2023 a cerca de 138.000 litros en 2024, alcanzando aproximadamente 258.000 litros en 2025. Este crecimiento representa una expansión superior al 390 % entre 2023 y 2024 y de aproximadamente el 86 % entre 2024 y 2025, reflejando la consolidación de la estrategia de priorización de biocombustibles en regiones estratégicas y el compromiso con el uso de vehículos

eléctricos en operaciones urbanas.

En paralelo, el consumo de combustibles fósiles presentó un comportamiento más estable. El uso de gasolina registró variaciones moderadas, con un ligero crecimiento entre 2023 y 2024 y una posterior reducción en 2025, mientras que el consumo de diésel presentó oscilaciones asociadas a la dinámica operativa y a las necesidades específicas de cada unidad de negocio. Este escenario indica una transición progresiva de la matriz energética, sin comprometer la eficiencia operativa de las actividades.

Además, el crecimiento de las operaciones y la ampliación de la plantilla a lo largo del periodo contribuyeron al aumento de la demanda de movilidad y, en consecuencia, del consumo de energía. Aun así, las iniciativas de gestión y concienciación —como formaciones internas, seguimiento continuo de los indicadores y optimización de las operaciones— contribuyeron a mitigar los impactos y a promover un uso más eficiente de los recursos.

En términos generales, los datos muestran una tendencia positiva de evolución en la gestión energética del Grupo IGNEO, con una mayor participación de fuentes renovables y una alineación progresiva con las estrategias de sostenibilidad y reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

Energía y eficiencia operativa

+87%

Aumento del uso de biocombustible —etanol—
(2024 → 2025)

5.500,49 GJ

Consumo de energía renovable en 2025
—etanol en la flota operativa—

17.351,75 GJ

Consumo total de energía en 2025

Intensidad energética

GRI 302-3

La intensidad energética mide la relación entre el consumo total de energía y el número de empleados a jornada completa, lo que permite evaluar la eficiencia operativa del Grupo y hacer seguimiento de los efectos del crecimiento de las actividades sobre el uso de los recursos energéticos.

En 2025, mantuvimos la evaluación de este indicador como parte de la evolución de nuestra gestión energética, buscando un mayor control del consumo y apoyo a la toma de decisiones. El análisis de la intensidad energética permite comprender si el crecimiento del Grupo está acompañado de mejoras de eficiencia o de un aumento proporcional del consumo de energía.

Intensidad energética*

2024

22,84 Gj/empleado

2025

24,65 Gj/empleado

+8 % de reducción respecto a 2024.

[Nota] La intensidad energética se calculó con base en el consumo total de energía de la organización, considerando las operaciones de las unidades NIP, IGNEO y EMBERIZA.

Numerador: consumo total de energía —GJ—, incluida electricidad, calefacción y refrigeración.

Denominador: número de empleados a jornada completa.

Alcance: energía consumida dentro de la organización.

Cobertura: consolidado del Grupo —704 empleados.

La evolución de este indicador a lo largo de los años permite hacer seguimiento de la eficiencia de las operaciones y de los efectos de las iniciativas de optimización energética, incluida la digitalización de procesos, la reducción de desplazamientos y el uso más racional de los recursos. De este modo, la intensidad energética se consolida como un indicador relevante para el seguimiento del desempeño ambiental y operativo del Grupo.

Emisiones atmosféricas

GRI 3-3 | 305-1 | 305-2 | 305-3 | IRIS+ OI4112 | OI2092 | OI5732 | OI8237 | OI1479 | OI6041 | OI9604

Monitorizamos continuamente nuestras emisiones atmosféricas, con base en metodologías reconocidas y datos auditables. En 2025, mantuvimos la aplicación del GHG Protocol, asegurando la consistencia, comparabilidad y fiabilidad de la información reportada. Este proceso, junto con la verificación externa, sustenta la credibilidad de nuestros datos y contribuye al mantenimiento del sello oro de emisiones atmosféricas.

El seguimiento de las emisiones se realiza de forma continua, con reportes periódicos a la dirección e integración en los procesos de toma de decisiones. Además, promovemos acciones de concienciación y formaciones con los empleados, reforzando la importancia del compromiso colectivo en la reducción de los impactos ambientales asociados a las operaciones.

Las emisiones directas —Alcance 1— del Grupo están mayoritariamente asociadas al consumo de combustibles de la flota operativa. En 2025, se observó un aumento de las emisiones totales en algunas unidades, especialmente en NIP, reflejo del crecimiento de las operaciones y de la plantilla. Las emisiones procedentes de la combustión

móvil en NIP pasaron de 403 tCO₂e en 2024 a 432,385 tCO₂e en 2025, lo que indica la intensificación de las actividades operativas.

Por otro lado, algunas unidades presentaron comportamientos distintos. En la operación de Panamá se produjo una reducción significativa de las emisiones, pasando de 107,1 tCO₂e en 2024 a 25,6 tCO₂e en 2025, asociada a la reducción o reconfiguración de las actividades operativas. Por su parte, Emberiza presentó un aumento moderado, mientras que IGNEO mantuvo niveles relativamente estables a lo largo del periodo.

Uno de los principales avances observados está relacionado con la evolución de la matriz de combustibles. La ampliación del uso de etanol, con un aumento significativo durante los últimos años, contribuyó al crecimiento de las emisiones biogénicas, que pasaron de 300,669 tCO₂e en 2024 a 497,38 tCO₂e en 2025. Este resultado evidencia la efectividad de la estrategia de sustitución gradual de combustibles fósiles por alternativas renovables, reduciendo la intensidad de carbono de las operaciones, aunque el volumen total de emisiones acompañe el crecimiento de las actividades.

En relación con las emisiones fugitivas, asociadas principalmente a sistemas de aire acondicionado y equipos de seguridad, se observó una reducción en las unidades bajo control directo, ya que no hubo recarga de gases durante el periodo, lo que contribuyó a la disminución de este tipo de emisión en 2025.

Las emisiones de Alcance 2 están relacionadas principalmente con el consumo de energía eléctrica en las unidades administrativas y operativas. En 2025, los resultados se mantuvieron en niveles reducidos, reflejando el perfil de consumo energético del Grupo y la baja intensidad de emisiones asociada a sus actividades. Se observó una relativa estabilidad de las emisiones a lo largo de los años, con pequeñas variaciones entre las unidades, destacando IGNEO como principal contribución en este alcance.

En términos generales, los resultados indican que, aunque el crecimiento operativo haya impactado en el volumen total de emisiones, el Grupo IGNEO ha avanzado en la mejora del perfil ambiental de sus operaciones, con especial destaque para la transición de la matriz energética y el fortalecimiento de las prácticas de gestión y control.

Distribución de las emisiones — 2025

Alcance 1 — Operaciones directas — flota

645,92 tCO₂e

Alcance 2 — Adquisición de energía

25,32 tCO₂e

Alcance 3 — Cadena de valor — NIP

76,35 tCO₂e

Aspectos destacados

-5,09%

Reducción de las emisiones totales —Alcance 1—
(2024 → 2025)

+65,42%

Aumento de las emisiones biogénicas —etanol—
(2024 → 2025)

Las emisiones de 2024 han sido recalculadas por lo que difieren de las publicadas en el informe anterior (GRI 2-4).

La expansión de nuestro capital humano

Personas: nuestro principal activo

GRI 2-7 | 3-3 | 401-1 | 401-2 | 401-3 | IRIS+ OI9650 | OI4432 | OI6213 | OI3160 | OI2444

En el Grupo IGNEO, reconocemos que la generación de valor está directamente asociada a las personas que hacen posible, día a día, nuestras entregas. **Nuestros empleados son el elemento central de nuestra capacidad técnica, de la calidad de nuestros servicios y de la consistencia de nuestras operaciones.**

Contamos con una plantilla distribuida entre distintos países, culturas y contextos operativos, lo que fortalece nuestra actividad multinacional y amplía nuestra capacidad de respuesta ante desafíos complejos. **En 2025, cerramos el año con 704 profesionales en el Grupo**, una presencia que refuerza nuestro carácter multicultural y la importancia de una gestión de personas capaz de integrar distintas experiencias, realidades y perspectivas.

Este entorno diverso exige una gestión estructurada, ética y alineada con las legislaciones locales y las mejores prácticas internacionales, pero también refuerza un aspecto que consideramos esencial: la construcción de un entorno de trabajo basado en el respeto, la colaboración y el sentido de pertenencia.

En este contexto, realizamos una encuesta de clima laboral para evaluar la percepción de los empleados sobre el entorno de trabajo, identificando fortalezas y oportunidades de mejora. En Brasil, este proceso se tradujo en la recertificación por GPTW, con una puntuación de **76** y un índice de favorabilidad del **76 %**, evidenciando el reconocimiento interno de los avances en la cultura organizativa y en las condiciones de trabajo.

Nuestras relaciones laborales son predominantemente formales, con empleados contratados en régimen permanente y a jornada completa, reflejando la naturaleza técnica y especializada de nuestras actividades.

Las condiciones de trabajo se definen con base en la legislación vigente en cada país en el que operamos, garantizando derechos fundamentales como una jornada laboral adecuada, periodos de descanso, vacaciones, permisos legales y protección de la maternidad y la paternidad. Paralelamente, buscamos ofrecer un entorno seguro, estructurado y orientado al bienestar, con beneficios y prácticas compatibles con las realidades locales.

Nuestro compromiso con los derechos humanos es innegociable. Rechazamos cualquier forma de prejuicio o vulneración de derechos y actuamos de forma preventiva para asegurar que nuestras operaciones —y también nuestra cadena de valor— estén alineadas con los principios de la Organización Internacional del Trabajo —OIT—, incluida la prohibición del trabajo infantil, forzoso o en condiciones análogas a la esclavitud.

Asimismo, nuestras políticas —como el Código Ético, la Política de Recursos Humanos y la Política de Derechos Humanos, Equidad e Inclusión— establecen las directrices que orientan la gestión de personas en el Grupo. Estos instrumentos refuerzan nuestro compromiso con unas relaciones laborales justas, transparentes y libres de cualquier forma de discriminación.

A lo largo de 2025, también avanzamos en la consolidación de una cultura organizativa más estructurada y conectada, con mejoras significativas en la comunicación interna y en la alineación de los equipos. El fortalecimiento de los canales de diálogo y escucha contribuyó a incrementar la transparencia, promover una mayor integración entre las unidades y reforzar el compromiso de los empleados con los objetivos del Grupo.

Creemos que una organización solo evoluciona de forma consistente cuando también evolucionan las personas que la integran. Por ello, seguimos invirtiendo en la construcción de un entorno en el que diferentes experiencias, perspectivas y trayectorias puedan integrarse, fortaleciendo nuestra capacidad de innovar, adaptarnos y generar valor de forma sostenible.



Nuevas contrataciones y rotación

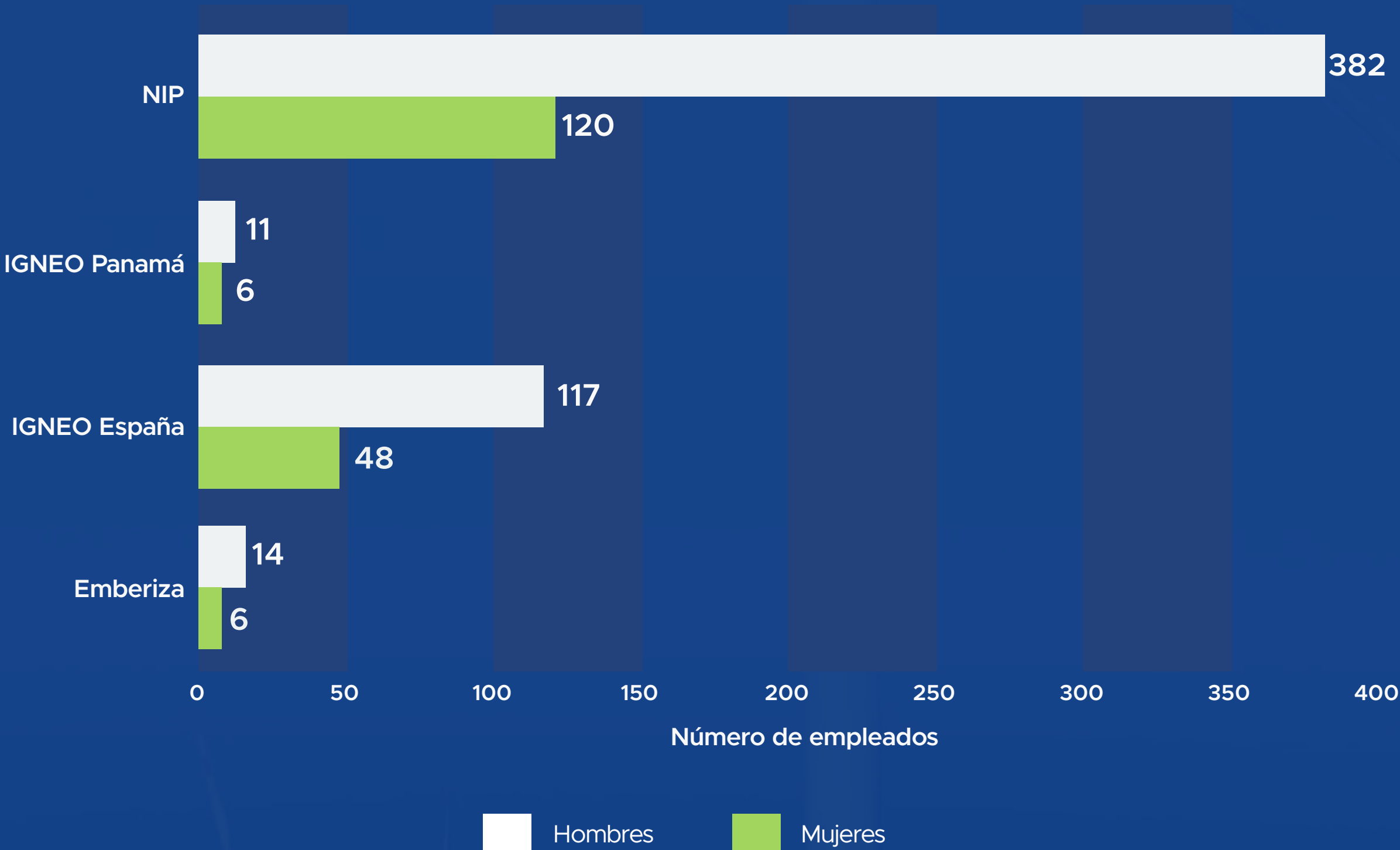
GRI 2-7 | GRI 401-1

En 2025, el Grupo IGNEO mantuvo la trayectoria de crecimiento de su plantilla, reflejando la expansión de las operaciones y la consolidación de nuevos contratos en las distintas regiones en las que actúa. Este movimiento estuvo acompañado por una estrategia de contratación orientada a combinar experiencia técnica y renovación del capital humano.

En 2025, la unidad NIP concentró la mayor parte de los empleados, con **502 empleados permanentes**, de los cuales **382 eran hombres y 120 mujeres**. Las demás unidades presentaron estructuras más reducidas, con **17 empleados en Panamá y 185 en España**.

Además de los empleados directos, el Grupo también cuenta con trabajadores que no forman parte de la plantilla, cuya participación se contrata según la demanda de los proyectos. En NIP, se registraron **5 profesionales autónomos y 17 proveedores de servicios bajo la modalidad de persona jurídica**. En las demás unidades, esta cifra varía a lo largo del periodo, reflejando la naturaleza flexible de las operaciones: aproximadamente **16 profesionales en Panamá y 96 en España**.

Empleados permanentes por organización y género — 2025



Contamos con un equipo global multigeneracional, con representación de distintas generaciones. Las nuevas incorporaciones se concentraron mayoritariamente en la franja de edad entre 30 y 50 años, lo que indica la demanda de profesionales con experiencia consolidada y capacidad para actuar en contextos operativos complejos. Al mismo tiempo, la incorporación de profesionales menores de 30 años contribuyó a la formación de equipos más dinámicos, promoviendo la integración entre distintos niveles de experiencia y perspectivas.

En cuanto a la rotación, los indicadores reflejan la naturaleza operativa del negocio, especialmente en las actividades asociadas a la ejecución de proyectos. Las tasas más elevadas se concentran en la franja de edad entre 30 y 50 años, directamente relacionada con las funciones más demandadas en las operaciones. Aun así, se observa un comportamiento controlado en las demás franjas de edad, lo que indica una estabilidad relativa de la plantilla.

Beneficios y condiciones de trabajo

GRI 401-2 | 401-3

En el Grupo IGNEO, entendemos que la calidad de nuestras entregas está directamente asociada a las condiciones de trabajo y al bienestar de las personas. Por ello, estructuramos un conjunto de beneficios e iniciativas orientadas a promover la salud, la calidad de vida y el compromiso de los empleados, respetando siempre las particularidades legales y culturales de cada país en el que operamos.

En 2025, avanzamos en la consolidación de un enfoque más integrado de gestión de beneficios, con la unificación progresiva de las directrices a nivel de Grupo, al mismo tiempo que mantuvimos la flexibilidad necesaria para atender las realidades locales. Este movimiento refuerza nuestra capacidad de equilibrar estandarización y adaptación, garantizando coherencia sin perder adecuación al contexto operativo.

Ofrecemos a los empleados un conjunto de beneficios que varía conforme a la legislación y las prácticas locales, pero que, en términos generales, incluye seguro de vida, plan de salud y permisos de maternidad y paternidad, asegurados a todos los empleados elegibles. En algunas unidades, determinados beneficios son opcionales o siguen modelos específicos, reflejando las particularidades de cada país.

En lo que se refiere a los permisos de maternidad y paternidad, garantizamos el pleno cumplimiento de

las legislaciones locales y registramos tasas de reincorporación y retención del 100 % en los casos registrados en 2025, lo que demuestra la efectividad de las prácticas adoptadas para apoyar a los empleados durante este periodo.

Además de los beneficios tradicionales, mantenemos mecanismos estructurados de reconocimiento y desarrollo del talento, con programas que consideran el desempeño, el cumplimiento de objetivos y la contribución a los resultados del Grupo. Estos instrumentos refuerzan la meritocracia y contribuyen a alinear el desempeño individual con la estrategia organizativa.

Nuestro enfoque también incorpora iniciativas orientadas a la salud y al equilibrio entre la vida profesional y personal, reconociendo que el desempeño sostenible depende de unas condiciones que permitan a los empleados desarrollar sus actividades con seguridad, estabilidad y calidad.

En el ámbito del desarrollo, seguimos invirtiendo en la formación continua de los empleados mediante formaciones internas, programas de capacitación y colaboraciones con instituciones educativas. Este enfoque refleja nuestra comprensión de que el desarrollo técnico y conductual es uno de los principales vectores de generación de valor en nuestro modelo de negocio.





Programas de compromiso y desarrollo

En 2025 pusimos en práctica el modelo de competencias de IGNEO, mediante el cual se define el conjunto de conocimientos, habilidades y comportamientos necesarios para garantizar la excelencia operativa, la seguridad en campo y el desarrollo sostenible del Grupo en todos los países en los que opera.

El **Programa IG-KNOW** es una propuesta de formación alineada con las competencias clave de la organización, que combina módulos obligatorios, opcionales y locales para potenciar el crecimiento profesional de los empleados, con base en la metodología de desarrollo y aprendizaje de la **Ruta Formativa**.

El **Programa Valoriza!** reconoce talentos internos destacados, ofreciendo experiencias internacionales o cualificaciones especializadas, acompañadas de un incentivo económico para formación complementaria.

Multiplica+ promueve el intercambio continuo de conocimiento técnico y conductual entre los equipos, mientras que los **Diálogos Corporativos** amplían el debate sobre temas relevantes, como diversidad, cultura organizativa, seguridad y salud emocional.

AVANZA 2025 es un programa corporativo de reconocimiento e incentivos del Grupo IGNEO, desarrollado para promover una cultura de alto desempeño responsable, alineando los resultados del negocio con la colaboración, el foco en el cliente y la sostenibilidad organizativa. El programa considera indicadores generales de desempeño de la organización, así como indicadores específicos de desempeño de áreas y equipos, asegurando que el reconocimiento se base en resultados medibles, objetivos y coherentes con la estrategia corporativa, y no solo en logros individuales aislados.

Iniciativas como **NIP Conectado** y el **Grupo de Español y Portugués** fortalecen el sentido de pertenencia y la integración entre los empleados y el ecosistema global de la organización. A su vez, las Videollamadas Globales con la Dirección establecen un canal directo de comunicación entre los equipos y la alta dirección, promoviendo la transparencia y la alineación.

Por último, el **Encuentro de Liderazgos** actúa como un espacio estratégico de integración y desarrollo directivo, reforzando temas como gobernanza, innovación y sostenibilidad, y contribuyendo a la evolución continua de la organización.

Diversidad, equidad e inclusión

GRI 3-3 | 405-1 | 406-1 | IRIS+ OI2319 | OI1571 | OI2840 | OI1470

En el Grupo IGNEO, la diversidad, la equidad y la inclusión —DEI— se abordan como elementos estructurales de nuestra estrategia, directamente asociados a la capacidad de crecimiento, innovación y sostenibilidad del negocio. Buscamos garantizar la igualdad de oportunidades a lo largo de todo el ciclo de gestión de personas, desde los procesos de selección hasta el desarrollo de carrera y la progresión profesional.

En 2025, la participación femenina en la plantilla varió entre las unidades, reflejando tanto el contexto sectorial

como las características de cada operación. En NIP, las mujeres representan el 24 % del total de empleados, mientras que en IGNEO este porcentaje es del 29 % y en Emberiza alcanza el 30 %. En NIP, el 18 % de los puestos de liderazgo están ocupados por mujeres, frente al 82 % ocupado por hombres. Este escenario indica la necesidad de dar continuidad y profundizar en las estrategias orientadas a potenciar la representatividad femenina en posiciones estratégicas y de toma de decisiones, especialmente en un área de perfil históricamente masculino.

Para afrontar este contexto, el Grupo ha estructurado iniciativas orientadas a promover la equidad, incluyendo formaciones sobre sesgos inconscientes, programas de mentoría para mujeres y políticas de flexibilidad laboral, como horarios adaptables y permiso parental. Estas acciones buscan no solo ampliar la participación femenina, sino también crear condiciones más equitativas para la permanencia y el desarrollo profesional.

La promoción de la diversidad en el Grupo IGNEO también está firmemente anclada en sus políticas institucionales. El Código de Ética y Conducta, la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión y la Política de Recursos Humanos establecen directrices claras para combatir cualquier forma de discriminación, abarcando aspectos como género, raza, edad, orientación sexual, origen, condición socioeconómica, entre otros. En 2025, no se registraron incidentes de discriminación, lo que refuerza la efectividad de los mecanismos preventivos y de gobernanza adoptados.

Diversidad por género y posición

Unidad de negocio	Mujeres (%)	Hombres (%)	Mujeres en puestos de liderazgo (%)	Hombres en puestos de liderazgo (%)
NIP	24%	76%	18%	82%
IGNEO	29%	71%	3%*	5%*
Emberiza	30%	70%	5%*	10%*

* Los datos de liderazgo de IGNEO y Emberiza se refieren a la participación relativa dentro de las estructuras reportadas.



Formación y desarrollo

GRI 3-3 | 404-1 | 404-2 | 404-3 | IRIS+ OI6213 | OI3160

En el Grupo IGNEO, entendemos que el desarrollo técnico y conductual de los empleados es uno de los principales vectores de generación de valor y de sostenimiento de nuestra capacidad operativa. En un contexto de alta especialización, invertir en conocimiento no es solo una práctica de gestión de personas, sino un elemento central de la estrategia del negocio.

En 2025, mantuvimos y ampliamos las inversiones en

formación, con una aportación de aproximadamente 141.060,28 euros en infraestructura, tecnologías y herramientas de formación, incluidos equipos, software y sistemas de apoyo al aprendizaje. A lo largo del periodo, se realizaron cerca de 44.378,45 horas de formación, reforzando nuestro compromiso con el aprendizaje continuo y con la preparación de los equipos para los desafíos técnicos y operativos de nuestras actividades.

GRI 404-1. Media de horas de formación por empleado

Unidad de negocio	Nº de empleados	Horas totales de formación	Media —h/empleado/año—
NIP	502	42.599,95	84,86
IGNEO España	165	1.587,5	9,62
Emberiza	20	191	9,55
Total	687	44.378,45	64,60

Nuestra estrategia de formación está estructurada e integrada en la estrategia organizativa. Todos los empleados pasan por una evaluación inicial en el momento de su incorporación, que orienta su itinerario formativo, especialmente en temas obligatorios como salud, seguridad y cumplimiento normativo. Este proceso garantiza la alineación con los requisitos legales y operativos desde el inicio de la trayectoria profesional.

Asimismo, consolidamos iniciativas estratégicas como el **Programa de Gestión del Conocimiento** y **Multiplica+**, orientadas a la difusión de buenas prácticas, el intercambio de conocimiento técnico y el fortalecimiento de la experiencia interna. Estas iniciativas refuerzan una lógica importante para el Grupo: el conocimiento no solo se adquiere, sino que también se produce y se comparte internamente.



En 2025, también avanzamos en la estructuración de programas más integrados a nivel global, con especial destaque para IG-KNOW, que organiza la formación de los empleados a partir de itinerarios estructurados por competencias, niveles jerárquicos y perfiles profesionales. La implantación de IG-KNOW representa un avance relevante en la estructuración de la formación a nivel global, permitiendo una mayor estandarización, trazabilidad y alineación estratégica de las acciones formativas. Este movimiento tiende a reducir las asimetrías entre unidades a lo largo del tiempo y a impulsar la cultura de aprendizaje continuo en el Grupo.



La identificación de las necesidades de formación se realiza mediante un enfoque multifactorial, que incluye feedback de los responsables, evaluación del desempeño, demandas operativas, cambios normativos y tendencias del mercado. Los Diálogos Corporativos, celebrados regularmente, también desempeñan un papel estratégico en este proceso, al promover la actualización continua de los equipos y la alineación con las directrices organizativas.

La priorización de las acciones formativas considera la criticidad y el impacto de las competencias para el negocio. Las formaciones obligatorias, especialmente las relacionadas con salud, seguridad y cumplimiento normativo, se tratan como prioridad inmediata, mientras que las iniciativas de desarrollo técnico y conductual se planifican de forma alineada con los objetivos organizativos y el crecimiento a largo plazo.

Los programas de formación se realizan mayoritariamente en formato online, lo que permite un mayor al-

cance y aprendizaje, especialmente en operaciones distribuidas geográficamente. En casos específicos, como formaciones normativas o actividades prácticas, se adoptan formatos presenciales, garantizando la adecuación a los requisitos normativos y operativos.

Además, adoptamos mecanismos estructurados para incentivar la participación de los empleados en las formaciones, incluyendo comunicación activa, implicación del liderazgo y recogida sistemática de feedback sobre la calidad y la efectividad de las capacitaciones. Este seguimiento permite realizar ajustes continuos y garantizar que los programas estén alineados con las necesidades reales de los equipos.

Creemos que el desarrollo continuo de las personas es esencial para sostener la calidad de nuestras entregas, fortalecer la cultura organizativa y incrementar nuestra capacidad de adaptación en un entorno en constante transformación.

Aspectos destacados del Grupo



64,60 horas
de formación por empleado



+44 mil horas
de formación realizadas



141.060,28 €
invertidos en infraestructura, tecnologías y herramientas de formación

Salud y seguridad laboral

GRI 3-3 | 403-1 | 403-3 | 403-4 | 403-5 | IRIS+ OI8001 | PI1017

La salud y la seguridad laboral siguen siendo temas prioritarios para el Grupo IGNEO, reflejando el compromiso con la protección de la integridad física y la salud de todos los trabajadores implicados en nuestras operaciones. En un contexto de actividades técnicas y operativas complejas, la gestión de los riesgos laborales se aborda como un elemento central de la sostenibilidad del negocio.

En 2025, avanzamos en la consolidación de un enfoque estructurado de gestión de la seguridad y salud en el trabajo —SST—, basado en la identificación, evaluación y control sistemático de los riesgos laborales. Este modelo se orienta por marcos normativos relevantes, incluidos los requisitos de la **ISO 45001**, integrados en nuestro Sistema de Gestión.

En 2025, invertimos de forma significativa en la identificación de riesgos psicosociales y en acciones de promoción de la salud mental, de conformidad con la normativa vigente en cada país.

La gestión preventiva de riesgos se realiza mediante herramientas como el inventario de riesgos, planes de acción, análisis preliminares de riesgos —APR— y procedimientos de trabajo seguro para actividades críticas. Estas herramientas permiten anticipar peligros, reducir la exposición de los trabajadores y estructurar medidas de control alineadas con la jerarquía de mitigación de riesgos.

En el ámbito operativo, adoptamos prácticas continuas de seguimiento de las condiciones de trabajo, incluidas inspecciones periódicas de seguridad y auditorías internas y externas, realizadas con una frecuencia definida según el nivel de riesgo de las actividades. Las no conformidades identificadas se tratan mediante planes de acción supervisados hasta su implementación, asegurando una respuesta estructurada y efectiva ante los riesgos detectados.

La formación de los trabajadores es un componente esencial de este enfoque. Promovemos formaciones obligatorias y específicas, alineadas con las exigencias normativas y con las características de las actividades desarrolladas, abarcando temas como trabajos en altura, espacios confinados, electricidad, primeros auxilios y uso adecuado de equipos de protección individual —EPI—. Estas formaciones garantizan que tanto los empleados propios como el personal externo estén preparados para realizar sus actividades de forma segura.

Asimismo, adoptamos mecanismos estructurados de investigación de incidentes y cuasi accidentes, con análisis de causas raíz y definición de medidas correctivas y preventivas. El tiempo de respuesta para la investigación y la implementación de las acciones se monitoriza, lo que permite una mayor agilidad en la eliminación de peligros y en la prevención de recurrencias.



Cultura de seguridad y participación activa

GRI 403-4 | 403-6

Más que un conjunto de normas y procedimientos, buscamos consolidar una cultura de seguridad basada en la participación activa de los trabajadores. Incentivamos el registro de condiciones inseguras, incidentes y oportunidades de mejora, reconociendo que el aumento de estos registros es un indicador positivo de madurez organizativa y de fortalecimiento de la cultura preventiva.

La actividad de la CIPA, cuando corresponde, la celebración de reuniones periódicas de seguridad, iniciadas con un momento dedicado al tema, y el uso de canales formales de comunicación, como CUENTAME, contribuyen a ampliar la implicación de los equipos en la gestión de la salud y la seguridad laboral. En algunas operaciones, mecanismos adicionales de escucha y comunicación interna permiten que los trabajadores comuniquen riesgos, sugerencias y percepciones sobre las condiciones de trabajo de forma continua.

Además, promovemos acciones de concienciación y formación orientadas a la seguridad, reforzando la responsabilidad compartida entre la organización y los empleados en la construcción de entornos de trabajo seguros.

Los resultados de las encuestas de clima organizativo muestran una valoración muy positiva en materia de salud y seguridad, con un elevado porcentaje de empleados que perciben a IGNEO como una empresa segura y comprometida con la prevención de riesgos laborales. Esta percepción refuerza el posicionamiento del Grupo en la consolidación de una cultura preventiva sólida y transversal.

Prácticas de cultura de seguridad



Diálogos corporativos y formaciones obligatorias y periódicas, con foco en la formación continua, la identificación de peligros y la mitigación de los riesgos asociados a las actividades operativas.



Campañas educativas sobre salud física y mental, incluyendo prevención de enfermedades, promoción de hábitos saludables y concienciación sobre seguridad en el entorno laboral.



Inspecciones y auditorías regulares, internas y externas, realizadas conforme al nivel de riesgo de las actividades, con foco en el cumplimiento legal, la mejora continua y la prevención de desviaciones operativas.



Derecho de Paralización de los trabajos permitiendo que los empleados interrumpan sus actividades ante situaciones de riesgo grave e inminente, sin ningún tipo de penalización.



Participación activa de los trabajadores en la gestión de la seguridad, incluyendo su implicación en reuniones, identificación de riesgos y propuesta de mejoras en las condiciones de trabajo.



Adopción de tecnologías de control en la prevención de accidentes, como el uso de telemetría en los vehículos de servicio de la empresa y la automatización del seguimiento del comportamiento en el tráfico.



Campañas educativas sobre salud física y mental, incluyendo prevención de enfermedades, promoción de hábitos saludables y concienciación sobre seguridad en el entorno laboral.



Investigación estructurada de accidentes, incidentes y cuasi accidentes, con identificación de causas raíz e implantación de acciones correctivas y preventivas para evitar recurrencias.



Canales formales de comunicación y escucha activa, como CUENTAME y otros mecanismos internos, para el registro de riesgos, sugerencias, condiciones inseguras e incidencias operativas.



Gestión de terceros y proveedores con criterios de SST, garantizando la alineación con los requisitos de seguridad y el control de las condiciones durante la ejecución de las actividades.

Integración con la cadena de valor y mejora continua

La gestión de la salud y la seguridad también se extiende a las empresas contratadas y proveedores, con la definición de requisitos mínimos, análisis documental y seguimiento de las condiciones de trabajo durante la ejecución de las actividades. Esta alineación es esencial para garantizar la coherencia de los estándares de seguridad a lo largo de toda la cadena de valor.

La supervisión de los indicadores de SST —incluyendo formaciones realizadas, registros de incidentes, inspecciones e implementación de acciones correctivas— permite evaluar continuamente la eficacia de las medidas adoptadas y orientar la toma de decisiones. En 2025, observamos un aumento en los reportes de condiciones inseguras y cuasi accidentes, resultado del fortalecimiento de los canales de comunicación y de una mayor concienciación de los equipos sobre la importancia de la prevención.

Creemos que la construcción de entornos de trabajo seguros y saludables depende de un esfuerzo continuo, basado en la integración entre gestión de riesgos, formación, control y compromiso de los trabajadores. Es este enfoque el que sustenta nuestra evolución y refuerza nuestro compromiso con la seguridad como un valor innegociable.

Sistemas de salud y seguridad laboral

GRI 3-3 | 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-7 | IRIS+ OI6525 | OI7060 | OI3757

El Grupo IGNEO cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en los principios de la norma internacional **ISO 45001**, cuyo objetivo es garantizar la protección de las personas en el desarrollo de todas sus actividades. Este sistema se fundamenta en la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, integrando la prevención en todos los niveles de la organización y en los procesos de adopción de decisiones operativas.

El modelo implantado promueve un enfoque preventivo y de mejora continua, apoyado en la formación de los equipos, la participación activa de los trabajadores y el seguimiento mediante indicadores y auditorías periódicas. Además, permite asegurar el cumplimiento de la legislación aplicable en los distintos países en los que opera el Grupo, adaptando estándares globales a los contextos locales.

De este modo, IGNEO refuerza su compromiso con la salud y la seguridad, consolidando una sólida cultura preventiva que sitúa a las personas en el centro de su actividad y contribuye a la excelencia operativa del Grupo.

En el marco del Sistema de Gestión Integrado y de la certificación **ISO 45001**, el Grupo establece controles específicos para los principales riesgos asociados a sus actividades, considerando los requisitos legales y normativos de cada país en el que opera.

Entre los temas contemplados se encuentran la gestión de riesgos laborales, la selección y el uso adecuado de equipos de protección individual y colectiva, el seguimiento de la salud laboral de los trabajadores, la seguridad en instalaciones y trabajos con electricidad, máquinas y equipos, así como la gestión de actividades críticas, como trabajos en altura, espacios confinados y atmósferas potencialmente peligrosas.

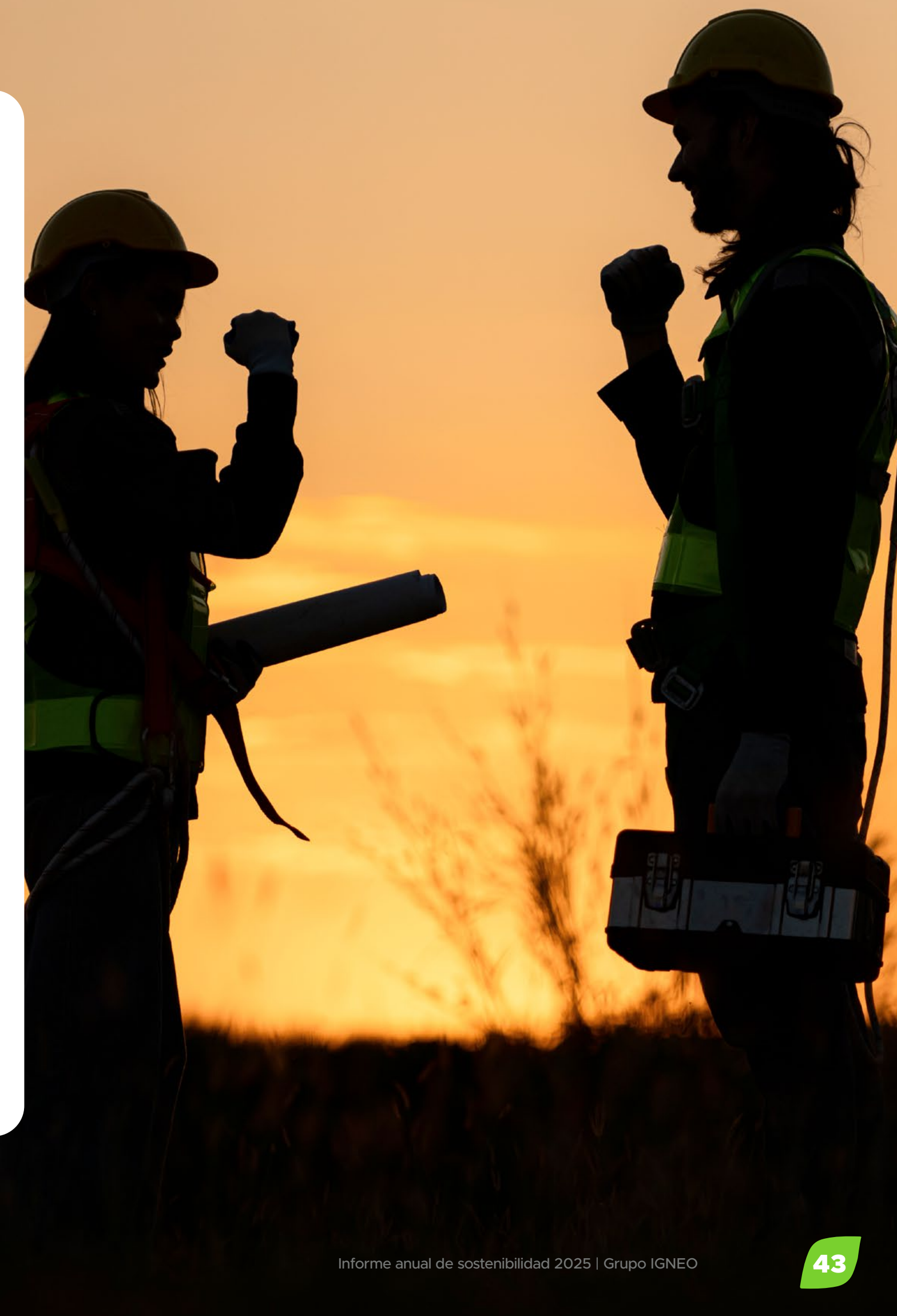
Estos temas se incorporan a los procedimientos internos, formaciones, inspecciones, auditorías y planes de respuesta ante emergencias, permitiendo que distintos requisitos locales se aborden dentro de una misma lógica corporativa de prevención, control operativo y mejora continua.

La gobernanza del sistema se realiza mediante instancias formales, con especial destaque para el Comité de HSEQ, responsable de:

- Evaluar indicadores de desempeño en salud y seguridad.
- Analizar incidentes y desviaciones operativas.
- Definir acciones correctivas y preventivas.
- Proponer mejoras estructurales en los procesos.

Este comité está compuesto por representantes de las áreas de Salud y Seguridad, Medioambiente, Calidad, Sostenibilidad y Alta Dirección, asegurando una visión integrada y una toma de decisiones a nivel estratégico.

El alcance del SGSST abarca al 100 % de los empleados propios e incluye, siempre que corresponde, a terceros, becarios y proveedores de servicios que actúan bajo el control operativo de la organización. El sistema contempla actividades administrativas, operativas y de campo, y se monitoriza de forma continua mediante auditorías, indicadores de desempeño y revisiones periódicas. Los proveedores que operan de forma independiente fuera de las instalaciones no están incluidos directamente en el alcance, pero están sujetos a criterios mínimos de seguridad y evaluaciones periódicas de cumplimiento.



Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos

La identificación de peligros y la evaluación de riesgos se llevan a cabo de forma estructurada y diferenciada según la naturaleza de las actividades. Para las operaciones rutinarias, se aplica el inventario de riesgos con definición de Grupos Homogéneos de Exposición —GHE—, asociado a una matriz que considera la severidad y la probabilidad, lo que permite priorizar acciones correctivas y preventivas.

Para las actividades no rutinarias, se utiliza el Análisis Preliminar de Riesgos —APR—, que anticipa escenarios críticos y define controles antes de la ejecución de las tareas. Este enfoque asegura la aplicación coherente de la jerarquía de controles, priorizando:

- la eliminación del riesgo en origen, siempre que sea posible;
- la sustitución de procesos o materiales peligrosos;
- la adopción de controles de ingeniería;
- la implantación de medidas administrativas y procedimientos operativos;
- el uso de Equipos de Protección Individual —EPI—

La calidad de estos procesos se garantiza mediante la estandarización de procedimientos, la formación continua de los equipos, la cualificación técnica de los responsables, auditorías periódicas y una definición clara de responsabilidades. Los resultados de las evaluaciones se analizan de forma sistemática y se utilizan para revisar procedimientos, planificar acciones correctivas y preventivas, hacer seguimiento de indicadores y realizar revisiones por parte de la alta dirección, reforzando el ciclo de mejora continua del sistema.

La gestión de incidentes sigue un flujo estructurado y formalizado. La comunicación puede realizarse a través de distintos canales, incluida la notificación directa a los responsables, al departamento de prevención o a través del canal institucional CUMENTAME disponible en el correo **cuentame@IGNEOingenieria.com**, garantizando la confidencialidad y la protección frente a represalias. Cualquier incidencia, con o sin daños, debe comunicarse de inmediato siguiendo el procedimiento de comunicación adoptado por la empresa.

Todos los eventos son investigados por sus canales específicos y, cuando procede, cuentan con la participación de las áreas implicadas y con el uso de métodos de análisis de incidentes, como el Diagrama de Ishikawa y la técnica de los 5 porqués, con foco en la identificación de las causas raíz y no en la atribución de culpas.

Las medidas correctivas y preventivas se definen a partir de estos análisis y se acompañan hasta su implantación efectiva, con registro de evidencias y supervisión continua por parte del departamento responsable. En los casos de mayor gravedad o potencial crítico, se elaboran informes complementarios con un análisis más profundo de las causas y los impactos.

El Grupo IGNEO asegura mecanismos formales de participación de los trabajadores en el sistema de gestión, mediante encuestas de clima laboral, reuniones periódicas, seguimiento en campo y canales digitales como la intranet corporativa, que permiten acceder de forma transparente a los indicadores de salud y seguridad.

Estas herramientas garantizan un flujo continuo de comunicación y la incorporación de las percepciones de los empleados en la mejora de las prácticas organizativas. Además, se garantiza el derecho a interrumpir la actividad, permitiendo que cualquier empleado detenga sus tareas ante un riesgo inminente, sin sufrir ningún tipo de penalización.

Programas de salud laboral

GRI 403-3 | 403-6 | IRIS+ OI6525

La gestión de la salud laboral en el Grupo IGNEO se articula de forma integrada en todos los países en los que opera —España, Brasil y Panamá—, adaptándose a las particularidades regulatorias y operativas de cada territorio, pero manteniendo un enfoque común basado en la prevención, el bienestar y la mejora continua.

El Grupo promueve activamente la protección de la salud de sus trabajadores mediante la identificación de riesgos higiénicos, ergonómicos y psicosociales asociados a sus actividades, especialmente aquellas realizadas en campo y en entornos operativos exigentes. En este sentido, se implantan medidas preventivas orientadas a minimizar la exposición a factores como el esfuerzo físico, las condiciones ambientales, el estrés térmico y los riesgos derivados de la carga de trabajo.

Además, desarrollamos programas de vigilancia de la salud adecuados a la realidad de cada país, garantizando el seguimiento periódico del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos

Los servicios de salud laboral incluyen la realización de:

- reconocimientos médicos iniciales, periódicos y de reincorporación al trabajo;
- supervisión clínico continuo, según la exposición a los riesgos laborales;
- seguimiento de indicadores de salud;
- vigilancia epidemiológica;
- atención laboral especializada, cuando sea necesario;
- evaluación psicosocial;

inherentes a sus funciones. Estos programas se complementan con acciones de promoción de la salud, formación y sensibilización, fomentando hábitos saludables y ampliando la concienciación en materia de prevención.

La gestión de la salud laboral se apoya en sistemas de gestión alineados con estándares internacionales, así como en la coordinación con servicios médicos y de prevención locales, lo que permite asegurar el cumplimiento normativo y una respuesta eficaz a las necesidades específicas de cada contexto. De este modo, el Grupo IGNEO refuerza su compromiso con el bienestar de las personas, integrando la salud como elemento clave de su cultura preventiva y de su modelo de sostenibilidad.

En 2025, no se registraron casos de enfermedades profesionales en el Grupo, resultado que refleja la efectividad de las medidas preventivas adoptadas, así como el seguimiento continuo de las condiciones de trabajo y salud.

Además de atender las exigencias legales, el Grupo IGNEO adopta un enfoque ampliado de promoción de la salud, incorporando iniciativas orientadas al bienestar físico y mental de los empleados. Entre estas acciones destacan:

- campañas de prevención de enfermedades crónicas;
- programas de promoción de la salud mental y emocional;
- fomento de la práctica de actividad física;
- acciones de vacunación y prevención de daños a la salud;
- evaluación de los riesgos psicosociales.

Estas iniciativas buscan actuar no solo sobre los riesgos laborales directos, sino también sobre factores que influyen en la salud integral de los trabajadores, contribuyendo a mejorar la calidad de vida y el desempeño en el trabajo.

La participación de los empleados en los programas de salud es voluntaria y se incentiva mediante campañas internas y comunicación continua, respetando siempre la autonomía individual y la confidencialidad de la información.





Formación en salud y seguridad laboral

GRI 403-5

La formación en salud y seguridad laboral en el Grupo IGNEO se aborda como un elemento estructural del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo —SGSST—, siendo fundamental para la prevención de accidentes, el control de riesgos y la ejecución segura de las actividades operativas. Las formaciones se planifican con base en los riesgos identificados en las evaluaciones de riesgos, las exigencias legales aplicables y las características específicas de cada puesto.

Todos los empleados, tanto propios como terceros bajo control operativo, reciben formaciones obligatorias en el momento de su incorporación, incluyendo la integración en salud y seguridad, la presentación de riesgos y orientaciones sobre procedimientos operativos. Este proceso asegura que los trabajadores inicien sus actividades con un conocimiento adecuado de los riesgos y de las medidas de control existentes.

A lo largo del periodo de actividad, se realizan formaciones periódicas y específicas, con especial atención a aquellas orientadas a la salud y seguridad laboral y a la prevención de riesgos especiales, tales como:

- seguridad en instalaciones y trabajos con electricidad;
- seguridad en espacios confinados;
- trabajos en altura;
- actividad en atmósferas explosivas;
- uso correcto de Equipos de Protección Individual —EPI—;
- primeros auxilios y brigada de emergencia;
- conducción defensiva, considerando la relevancia de la movilidad en las operaciones.

Además de las formaciones reglamentarias, se promueven **Diálogos de Seguridad** y acciones continuas de sensibilización, que refuerzan la cultura preventiva y mantienen a los empleados actualizados sobre riesgos, buenas prácticas y lecciones aprendidas a partir de incidentes y cuasi accidentes.

La eficacia de las formaciones se supervisa mediante registros formales, control de participación, evaluaciones de aprendizaje y monitorización de indicadores de desempeño en salud y seguridad.

Las formaciones se realizan en formatos presencial y online, según la naturaleza de la actividad y los requisitos normativos. Las actividades prácticas y de mayor criticidad se llevan a cabo preferentemente de forma presencial, garantizando la correcta asimilación de los procedimientos de seguridad.

Este enfoque integrado asegura que la formación en salud y seguridad no se trate como una exigencia puntual, sino como un proceso continuo de desarrollo, esencial para la reducción de riesgos y la mejora de las condiciones de trabajo.

Gestión de proveedores y cadena de valor

GRI 3-3 | 403 -7 | 414-1

La gestión de proveedores en el Grupo IGNEO se orienta por criterios técnicos, legales y éticos, con el objetivo de asegurar la calidad de las entregas, el cumplimiento normativo y la mitigación de los riesgos asociados a la cadena de valor. Reconocemos que nuestros impactos no se limitan a las operaciones directas, sino que también están influidos por las prácticas adoptadas por socios de negocio, prestadores de servicios y proveedores.

El compromiso con estándares éticos y de responsabilidad social está formalizado en el Código de Ética y Cumplimiento Normativo del Grupo, que establece directrices para la selección y la relación con proveedores. Entre estos principios, destaca la exigencia de una conducta alineada con la legislación vigente y el rechazo explícito de prácticas como el trabajo infantil, el trabajo forzoso u obligatorio y cualquier forma de vulneración de los derechos humanos.

Actualmente, el proceso de selección y evaluación de proveedores se lleva a cabo con base en criterios predominantemente técnicos, operativos y de cumplimiento legal. Además, los responsables de contratos realizan evaluaciones periódicas, considerando aspectos como la calidad, el desempeño

y la adhesión a los requisitos establecidos. En caso de desviaciones, se definen planes de acción para la corrección y el desarrollo de los proveedores, con seguimiento hasta su implementación.

Como parte de la evolución de la gestión de la cadena de valor, el Grupo implantó un portal de cualificación y gestión de proveedores, que permitirá ampliar la incorporación de criterios sociales, ambientales y de gobernanza en los procesos de selección y seguimiento.

Esta iniciativa representa un avance relevante en la estructuración de prácticas de diligencia debida, permitiendo:

- avaliação mais sistemática de riscos sociais e de direitos humanos;
- maior rastreabilidade das informações relacionadas aos fornecedores;
- padronização dos critérios de qualificação em nível de Grupo;
- priorização de fornecedores com maior exposição a riscos.

Trabajo infantil y forzoso

GRI 408-1 | 409-1

No se han registrado casos de trabajo infantil ni forzoso en nuestras operaciones ni en nuestra cadena de proveedores.

Además, se realizan evaluaciones internas de proveedores, que incluyen cuestionarios y seguimiento por parte de los responsables correspondientes, con la posibilidad de abrir planes de acción en sistemas corporativos o formalizar mejoras mediante comunicación directa.

El Grupo IGNEO extiende la gestión de salud y seguridad a los trabajadores subcontractados bajo su control operativo, integrándolos en el SGSST y garantizando la aplicación de los mismos requisitos de seguridad adoptados para los empleados propios.

Esto incluye:

- formaciones obligatorias de SST;
- cumplimiento de normas y procedimientos internos;
- uso de EPI;
- participación en diálogos de seguridad;
- implicación en la identificación de peligros y evaluación de riesgos.

Antes del inicio de las actividades, se realiza la alineación de riesgos y procedimientos. Durante la ejecución, se llevan a cabo seguimientos, inspecciones y acompañamientos en campo.

Para terceros fuera del control operativo directo, se aplican requisitos contractuales mínimos de salud y seguridad, con evaluación y supervisión del desempeño.

Este enfoque garantiza:

- control directo sobre las actividades bajo responsabilidad del Grupo;
- influencia sobre la cadena de valor;
- mitigación de riesgos asociados a terceros.

Relación con las comunidades

GRI 203-2 | 413 | IRIS+ OI2319

En 2025, ampliamos nuestro compromiso con el desarrollo social, reafirmando el papel del Grupo IGNEO como agente impulsor del desarrollo sostenible. Dando continuidad a nuestra colaboración con la Central Única das Favelas —CUFA—, mantuvimos el fomento activo y las donaciones destinadas a la institución y a la difusión de sus actividades, con el objetivo de promover la inclusión, el acceso a oportunidades y el desarrollo en comunidades en situación de vulnerabilidad.

Además del apoyo institucional a la comunidad, nuestra estrategia de creación de valor social está firmemente integrada en nuestro propio modelo de negocio. Actualmente, ya medimos el impacto social y ambiental en más del 90 % de nuestros contratos operativos y seguimos enfocados en nuestra ambición de garantizar que una parte cada vez mayor de nuestros proyectos tenga una orientación socioambiental clara. De este modo, conectamos nuestro desempeño económico no solo con acciones de apoyo a la comunidad, sino también con la prestación de servicios que contribuyen activamente a construir una sociedad más justa, resiliente e inclusiva.

Los empleados de NIP desempeñaron un papel relevante en la promoción de iniciativas sociales alineadas con los valores de la empresa, evidenciando un alto nivel de compromiso y responsabilidad social.

Entre las acciones destacadas, cabe resaltar la participación en la SIPAT-MA, que movilizó a equipos en cinco estados para llevar a cabo iniciativas orientadas a la concienciación ambiental y a la promoción de prácticas sostenibles en el entorno laboral.

Contribuciones económicas indirectas

GRI 203-1 | GRI 203-2

Aunque el Grupo IGNEO no realiza inversiones directas en infraestructura ni apoyo formal a servicios públicos significativos, nuestras actividades técnicas de ingeniería contribuyen directamente a mejorar la eficiencia de los sistemas energéticos y de infraestructura, generando impactos positivos en el medioambiente y en la sociedad. Además, nuestras actividades contribuyen de forma indirecta al desarrollo económico y social de los territorios en los que operamos.

Esta contribución se materializa principalmente mediante la priorización de la contratación de mano de obra local y el fortalecimiento de proveedores regionales, promoviendo la creación de empleo, el desarrollo de competencias y la dinamización de las economías locales. Estas prácticas fortalecen las cadenas productivas y amplían la circulación de recursos financieros en las regiones, generando beneficios económicos tangibles para las comunidades.

Asimismo, buscamos ampliar nuestro compromiso con el desarrollo social mediante iniciativas como el apoyo a la Central Única das Favelas —CUFA—, que promueve inclusión, acceso a oportunidades y desarrollo en comunidades en situación de vulnerabilidad. Estas acciones refuerzan el papel del Grupo IGNEO como agente impulsor del desarrollo sostenible, conectando el desempeño económico con la generación de valor social.



Indicadores GRI

Energía

302-1.a Consumo de combustibles no renovables — en GJ

Unidad de negocio	Tipo de combustible	2023 (GJ)	2024 (GJ)	2025 (GJ)
NIP	Gasolina	7.315,30	7.589,80	7.417,84
NIP	Diésel	110,64	157,71	546,75
IGNEO	Gasolina	810,17	912,81	1.215,06
IGNEO	Diésel	1.233,83	882,97	806,62
IGNEO	Gas natural	83,66	32,55	32,32
IGNEO Panamá	Diésel	960,38	1.280,51	0,00
IGNEO Panamá	Gasolina	411,59	548,79	473,12
Emberiza	Gasolina	33,06	100,89	159,91
Emberiza	Diésel	257,09	492,76	458,29

302-1.b Consumo de combustibles renovables — en GJ

Unidad de negocio	Tipo de combustible	2023 (GJ)	2024 (GJ)	2025 (GJ)
NIP	Etanol	628,54	3.101,00	5.500,49

302-1.c Consumo de energía eléctrica y térmica

Tipo de energía	Unidad	2023	2024	2025
Electricidad — NIP	MWh	89,44	100,45	127,58
Calefacción — IGNEO + Panamá	kWh	75.570,30	72.930,00	74.717,80
Refrigeración — Emberiza	kWh	3.297,00	3.225,00	3.632,15

302-1.e Consumo total de energía — en GJ

Año	Consumo Total (GJ)	Variação (GJ)
2023	11.844,27	—
2024	15.099,78	+3.255,51
2025	17.351,75	+2.251,91

[Nota] 302-1.f Metodologías de cálculo

- Programa Brasileño del GHG Protocol — actualización 2024
- Factores de conversión del MITECO — Gobierno de España

Indicadores GRI

Emisiones atmosféricas

305-1 Emisiones totales — Alcance 1 — tCO_{2e}

Unidad de negocio	2023	2024	2025	Variação 24-25
NIP	401,42	403,09	432,385	+7,27%
IGNEO	146,51	128,34	144,27	+12,41%
IGNEO Panamá	80,47	107,10	25,60	-76,10 %
EMBERIZA	20,54	42,01	43,67	+3,95 %
Total	648,94	680,54	645,92	-5,09 %

Emisiones biogénicas de CO₂ (em tCO_{2e})

Unidad de negocio	2023	2024	2025
NIP	11,541	300,669	497,38

[Notas] Notas metodológicas

Las emisiones se calcularon con base en:

- Programa Brasileño GHG Protocol — Brasil
- Calculadora MITECO — Gobierno de España
- Enfoque de consolidación: **control operativo**
- Las emisiones se refieren principalmente al consumo de combustibles en la flota operativa.
- Las emisiones biogénicas se reportan por separado, conforme a las orientaciones del GRI.
- Las emisiones de 2024 del Alcance 1 se han recalculado.

GRI 305-2 — Emisiones indirectas — Alcance 2

tCO_{2e} — enfoque basado en la ubicación (location-based)

Unidad de negocio	2023	2024	2025	Variação 24-25
NIP	3,48	5,42	5,88	+8,48 %
IGNEO	14,19	14,54	13,85	-4,75%
IGNEO Panamá	6,44	4,43	5.6	+26,41%
EMBERIZA	0,00	0,00	0,00	—
Total	24,11	24,39	25,32	3,81%

[Notas] Notas metodológicas — Alcance 2

- Enfoque: **basado en la ubicación** (location-based)
- Fuente de cálculo: Programa GHG Protocol
- Cobertura: energía eléctrica adquirida
- Las emisiones de 2024 del Alcance 2 se han recalculado.

Emisiones biogénicas — Alcance 3 — en tCO_{2e}

Categoría	2023	2024	2025
Residuos — CO ₂ biogénico	00,00	0,02	497,378

[Notas] Notas metodológicas — Alcance 3

- Enfoque de consolidación: control operativo
- Metodología: GHG Protocol
- Cobertura: datos disponibles únicamente para NIP — Brasil

Indicadores GRI

Personas y empleo

GRI 401-1. Tasa de rotación de empleados — %

Franja de edad	NIP hombres	NIP mujeres	Panamá hombres	Panamá mujeres	España hombres	España mujeres	Emberiza hombres	Emberiza mujeres
Mayores de 50 años	2,51%	0,47%	0,00%	0,00%	11,97%	6,25%	0,00%	0,00%
Entre 30 y 50 años	26,33%	3,13%	9,09%	8,33%	25,64%	18,75%	1,00%	1,00%
Menores de 30 años	12,38%	3,13%	4,55%	0,00%	6,41%	4,17%	3,00%	0,00%

* Metodología —NIP—: media de incorporaciones y bajas dividida entre el total de empleados del periodo.

GRI 401-3. Permiso de maternidad/paternidad — número de empleados y tasas

Indicador	NIP hombres	NIP mujeres	Panamá hombres	Panamá mujeres	España hombres	España mujeres	Emberiza hombres	Emberiza mujeres
Empleados elegibles —401-3.a—	382	120	11	6	117	48	14	6
Empleados que disfrutaron del permiso —401-3.b—	1	2	0	0	0	0	0	0
Empleados que se reincorporaron al trabajo —401-3.c—	1	2	0	0	0	0	0	0
Empleados que permanecieron tras 12 meses —401-3.d—	1	2	0	0	0	0	0	0
Tasa de reincorporación —%— —401-3.e—	100%	100%	—	—	—	—	—	—
Tasa de retención —%— —401-3.e—	100%	100%	—	—	—	—	—	—

* Todos los empleados elegibles tienen derecho al permiso de maternidad/paternidad conforme a la legislación local. En Brasil, la elegibilidad para el permiso de maternidad considera los criterios del INSS, incluido el tiempo mínimo de cotización.

Indicadores GRI

Desempeño en salud y seguridad laboral

La gestión de la salud y la seguridad del Grupo IGNEO refleja la consolidación de un sistema estructurado, centrado en la prevención de riesgos y en la promoción de entornos de trabajo seguros. En 2025, los resultados observados indican la efectividad de las prácticas adoptadas, destacando la ausencia de enfermedades profesionales y el mantenimiento de bajos índices de accidentes.

No se registraron fallecimientos ni casos de enfermedades laborales en ninguna de las unidades del Grupo, tanto entre empleados propios como entre trabajadores bajo control operativo. Los principales riesgos identificados están asociados a factores ergonómicos, y se monitorizan mediante evaluaciones específicas y se gestionan según la jerarquía de controles.

Además, cabe destacar que, en las operaciones de IGNEO y EMBERIZA, no se han registrado accidentes desde septiembre de 2023, lo que evidencia la madurez de las prácticas de seguridad y el fortalecimiento de la cultura preventiva.

La tasa de accidentes se mantuvo en niveles reducidos durante el periodo, reflejando la integración entre gestión de riesgos, formación continua y seguimiento operativo. Estos resultados refuerzan el compromiso del Grupo con la mejora continua y la protección de la integridad de todos los trabajadores involucrados en sus actividades.

GRI 403-10 — Enfermedades laborales — 2025

Indicador	NIP	IGNEO Panamá	IGNEO España	EMBERIZA
Fallecimientos por enfermedades laborales —n.º—	0	0	0	0
Casos de enfermedades profesionales —n.º—	0	0	0	0
Principales tipos de enfermedades	No aplicable	No aplicable	No aplicable	No aplicable

GRI 403-10 Riesgos y gestión preventiva

Aspecto	Descripción
Principales peligros identificados	Riesgos ergonómicos, electricos, alturas.
Método de identificación	Análisis ergonómico y evaluación de riesgos
Ocurrencia de enfermedades en el periodo	No hubo registros
Medidas adoptadas	Aplicación de la jerarquía de controles —eliminación, sustitución, ingeniería, administrativos y EPI—
Cobertura	100 % de los trabajadores incluidos

GRI 403-9. Tasa de accidentes — 2025

Indicador	NIP	IGNEO Panamá	IGNEO España	EMBERIZA
Número de accidentes por cada 100 empleados	0,72	0	0	0

Índice GRI

Norma GRI

Contenido

Localización

Motivos de omisión

ODS

2-1 Detalles de la organización

p. 4

-

-

2-2 Empresas incluidas en el informe de sostenibilidad de la organización

p. 4

-

-

2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto

p. 4

-

-

2-4 Reformulaciones de información

p. 32

No aplicable

-

2-5 Verificación / auditoría externa

-

No aplicable

-

2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales

p. 7 y 8

-

-

2-7 Empleados

p. 34 y 35

-

-

2-8 Trabajadores que no son empleados

p. 35

-

-

2-9 Estructura y composición de la gobernanza

p. 15

-

-

2-10 Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno

p. 15

-

-

2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno

p. 15

-

-

2-12 Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos

p. 15

-

-

2-13 Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos

p. 15

-

-

2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en los informes de sostenibilidad

-

-

GRI 2 Contenidos generales

Índice GRI

Norma GRI	Contenido	Localización	Motivos de omisión	ODS
GRI 2 Contenidos generales	2-15 Conflictos de interés	p. 15	-	-
	2-16 Comunicación de preocupaciones críticas	p. 16 y 17	-	-
	2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	-	-	-
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	-	-	-
	2-19 Políticas de remuneración	-	-	-
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	-	-	-
	2-21 Ratio de remuneración total anual	-	-	-
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	p. 6, 7, 11, 13 y 24	-	-
	2-23 Compromisos establecidos en políticas internas	p. 12, 16, 17, 18 y 19	-	-
	2-24 Incorporación de compromisos en políticas internas	p. 16, 17 y 19	-	-
	2-25 Procesos para remediar impactos negativos	p. 17 y 18	-	-
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear preocupaciones	p. 18	-	-
	2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos	p. 24	-	-
	2-28 Asociaciones de miembros	-	-	-
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	-	-	-

Índice GRI

Norma GRI	Contenido	Localización	Motivos de omisión	ODS
GRI 3 Temas materiales	3-1 Proceso de definición de temas materiales	p. 23	-	-
	3-2 Lista de temas materiales	p. 23	-	-
GRI 201 Desempeño económico	3-3 Gestión de temas materiales	p. 27	-	-
	201-2 Gestión de riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	-	-	-
GRI 203 Impactos económicos indirectos	3-3 Gestión de temas materiales	p. 27	-	-
	203-1 Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	p. 27 y 28	-	8, 10
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	p. 9, 27, 28 y 48	-	1, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13
GRI 205 Anticorrupción	3-3 Gestión de temas materiales	p. 18	-	-
	205-1 Operaciones evaluadas en relación con riesgos vinculados a la corrupción	p. 18	-	16
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	p. 18	-	-
	205-3 Incidentes confirmados de corrupción y medidas adoptadas	p. 18	-	-
GRI 302 Energía	3-3 Gestión de temas materiales	p. 30	--	--
	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	p. 30	-	-
	302-3 Intensidad energética	p. 31	-	-
	302-4 Reducción del consumo de energía	p. 30	-	7

Índice GRI

Norma GRI	Contenido	Localización	Motivos de omisión	ODS
GRI 305 Emisiones atmosféricas	3-3 Gestión de temas materiales	p. 32	-	13
	305-1 Emisiones directas de GEI —Alcance 1—	p. 32	-	-
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía —Alcance 2—	p. 32	-	-
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI —Alcance 3—	p. 32	-	-
	305-4 Intensidad de emisiones de GEI	-	-	-
	305-5 Reducción de emisiones de GEI	p. 32	-	13
GRI 401 Empleo	3-3 Gestión de temas materiales	p. 34	-	-
	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de empleados	p. 35 y 52	-	-
	401-2 Beneficios proporcionados a empleados a jornada completa	p. 36	-	10
	401-3 Permiso parental	p. 36 y 52	-	10
GRI 403 Salud y seguridad	3-3 Gestión de temas materiales	p. 41 a 47	-	-
	403-1 Sistema de gestión de salud y seguridad laboral	p. 41, 43	-	3
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	p. 41, 43, 44	-	3
	403-3 Servicios de salud laboral	p. 45	-	3
	403-4 Participación, consulta y comunicación de los trabajadores sobre salud y seguridad laboral	p. 42, 43, 44 y 45	-	3
	403-5 Formación de trabajadores en salud y seguridad laboral	p. 46	-	3

Índice GRI

Norma GRI	Contenido	Localización	Motivos de omisión	ODS
GRI 403 Salud y seguridad	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	p. 42 y 45	-	3
	403-7 Promoción de la seguridad y salud en la cadena de valor	p. 47	100% de los trabajadores cobiertos	3
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	p.46 e 47	-	3
	403-9 Accidentes de trabajo	p. 53	-	3
	403-10 Problemas de salud relacionados con el trabajo	p. 53	-	3
GRI 404 Capacitación	3-3 Gestión de temas materiales	p. 39	-	-
	404-2 Programas de mejora de las habilidades de los empleados	p. 39	-	-
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo profesional	p. 39	-	-
GRI 405 diversidad y igualdad de oportunidades	3-3 Gestión de temas materiales	p. 38	-	-
	405-1 Diversidad en los órganos de gobierno y el personal	p. 38	-	5
GRI 408 Trabajo infantil	3-3 Gestión de temas materiales	p. 47	-	-
	408-1 Operaciones con riesgo significativo de incidentes de trabajo infantil	p. 47	-	10, 16
GRI 409 Trabajo forzado	3-3 Gestión de temas materiales	p. 47	-	-
	409-1 Operaciones con riesgo significativo de incidentes de trabajo forzoso	p. 47	-	10, 16
GRI 414 Evaluación social de proveedores	3-3 Gestión de temas materiales	p. 47	-	-
	414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas adoptadas	p. 47	-	10, 16

Índice IRIS+

Sección	Subsección	Indicador	ID	Localización	ODS
Descripción de la organización	Información organizativa	Nombre de la organización	OD5828	p. 4	-
	Información de reporte	Fecha de inicio del informe	OD6951	p. 4	-
	Información de reporte	Fecha de finalización del informe	OD7111	p. 4	-
	Objetivos de impacto	Metas sociales y ambientales	OD4091	p. 9 y 13	13
	Objetivos de impacto	Objetivos de impacto ambiental	OD4108	p. 13 y 30	13
	Objetivos de impacto	Objetivos de impacto social	OD6247	p. 13	10
	Declaración de ingresos	Ingresos totales	FP6510	p. 27	-
Desempeño financiero	Ratios, conceptos y cálculos	Crecimiento de los ingresos	FP3297	p. 26 y 27	8
	Información organizativa	Certificaciones operativas	OI1120	p. 26	16
Impacto operativo	Políticas ambientales	Sistema de gestión ambiental	OI1254	p. 26 y 30	16
	Políticas ambientales	Estrategia de resiliencia climática	OI2092	p. 13, 19, 20 y 32	13
	Políticas ambientales	Estrategia de emisiones de gases de efecto invernadero	OI8237	p. 32	13
	Políticas ambientales	Tipos de gases de efecto invernadero	OI6041	p. 32	13
	Desempeño ambiental	Alcances de emisión de gases de efecto invernadero	OI5732	p. 32	13
	Desempeño ambiental	Emisiones de gases de efecto invernadero — Alcance 1	OI4112	p. 32	13

Índice IRIS+

Sección	Subsección	Indicador	ID	Localización	ODS
Impacto operativo	Desempeño ambiental	Emisiones de gases de efecto invernadero — Alcance 2	OI9604	p. 32	13
	Desempeño ambiental	Emisiones de gases de efecto invernadero — emisiones totales	OI1479	p. 32	13
	Gobernanza y propiedad	Políticas de gobernanza	OI2330	p. 15 y 16	16
	Políticas sociales	Política de conflicto de intereses	OI2596	p. 16	16
	Políticas sociales	Política de trabajo forzoso	OI9650	p. 16 y 34	10, 16
	Políticas sociales	Política de trabajo forzoso: trabajo infantil	OI4432	p. 34 y 47	10, 16
	Políticas sociales	Política de seguridad de los trabajadores	OI8001	p. 16 y 41	3, 16
	Políticas sociales	Política antidiscriminación	OI9331	p. 16 y 39	5, 16
	Políticas sociales	Estrategia de compromiso comunitario	OI2319	p. 48	10, 16
	Alcance y cantidad	Empleados a jornada completa: total	OI3160	p. 35	-
	Empleados	Empleados permanentes: contratados en 2025	OI3547	p. 52	-
	Empleados	Empleados permanentes: mujeres	OI2444	p. 35	-
	Empleados	Empleados a jornada completa: mujeres	OI6213	p. 35	-
	Empleados	Empleados a jornada completa: gerentes mujeres	OI1571	p. 38	5
	Empleados	Beneficios de salud	OI4061	p. 37	3
	Empleados	Accidentes laborales	OI3757	p. 53	3

Índice IRIS+

Sección	Subsección	Indicador	ID	Localización	ODS
Impacto operativo	Empleados	Accidentes mortales	OI6525	p. 53	3
	Información organizativa	Enfermedades profesionales	OI7060	p. 53	3
	-	Tipos de formación	OI5044	p. 39	-
	Información operativa	Innovaciones del negocio	OI4718	p. 25 y 28	8
Descripción e impactos del producto/servicio	Descripción de productos/servicios	Servicios ecosistémicos prestados	PD8494	p. 9	6, 7, 8, 9, 10
	Información de clientes	Residuos peligrosos evitados	PI2073	p. 9	3, 6
	Calidad y desempeño	Capacidad energética añadida	PI9448	p. 9	7, 10

Créditos

La elaboración de este informe fue posible gracias al compromiso, la dedicación y la implicación de todos los empleados del Grupo IGNEO. Cada contenido presentado aquí refleja, directa o indirectamente, la contribución de los más de 700 profesionales que, día a día, construyen una trayectoria marcada por la responsabilidad, el impacto positivo y el propósito.

Nuestro sincero agradecimiento a todas las personas que participaron en este proceso. Este es un resultado colectivo, y es precisamente esa construcción conjunta lo que lo hace tan significativo.

Elaboración

Grupo IGNEO

Bruno Márcio da Fonte Silva Reis — CEO del Grupo

Gustavo Alves Tristão — COO del Grupo

Miguel Bezerra — Director de Operaciones Brasil y Panamá

Ulises Pérez Tolón — CIO del Grupo

Carlos Rodríguez — Director de Negocio en Medioambiente

Ewerton da Costa Guimarães — Responsable de Sistemas, Procesos e Innovación

Gloria Barral Ramon — Responsable del Departamento de Personal, Contabilidad y Finanzas del Grupo IGNEO

Ediliz Mussallem Milanez — Responsable del Departamento de Personal, Contabilidad y Finanzas en Brasil

Bruno Pereira Figueira — Responsable de Talento, Desarrollo y Cultura en Brasil

Carlos Rivas Angulo — Responsable de Talento, Desarrollo y Cultura en España

Rodrigo Alves da Rocha — Responsable de HSEQ Brasil

Nuria Arauna Ramas — Responsable de HSEQ España

Claudio Lemos — Responsable Global de Servicios Corporativos

Saulo Madureira Lobato — Analista de Comunicación

Redacción y revisión

Metabole Sustentabilidade

André Mafra Calderan

Traducción

Nuria Araúna Ramas

Rodrigo Alves da Rocha

Diseño gráfico y maquetación

Metabole Sustentabilidade

Renan Lacerda

Fotos e imágenes

Banco de imágenes del Grupo IGNEO

Grupo
igneo 

