



Reporte de **Sostenibilidad** 2025

**Forjados para el futuro: talento,
desarrollo y sostenibilidad.**

Tabla de contenido



En esta sección encontrará el contenido completo del informe. Puede navegar fácilmente haciendo clic en cualquiera de los títulos para acceder a cada apartado.

Puede consultar este informe en:
ingelectrica.com

PÁG.	
04	Carta de la gerencia general Socios fundadores para el reporte 2025
06	Ingeniería que sostiene lo esencial
12	Forjados en campo y certificados por Colombia
16	Comunidad de valor
54	Un legado de valor sostenible

PÁG.

59 Liderazgo con
integridad

68 Prosperidad
sostenible

81 Acción climática
para el futuro

Carta de la gerencia general **Socios fundadores para el reporte 2025**

GRI 2-22

Estimados colaboradores, socios estratégicos, clientes y aliados de Ingelétrica:

La presentación de este Reporte de Sostenibilidad 2025 tiene un significado profundamente especial para nosotros. Después de 38 años dedicados a construir, liderar y ver evolucionar esta gran compañía, este será nuestro último informe al frente de la gerencia general. Escribimos estas líneas con una mezcla de inmensa gratitud, orgullo por el camino recorrido y un absoluto optimismo por el futuro que le espera a Ingelétrica.

Cuando iniciamos este sueño, nuestro propósito fundamental era prestar servicios de ingeniería eléctrica con el mayor rigor técnico y ético del país. Hoy, al revisar los resultados de nuestra gestión en 2025, confirmamos que logramos trascender ese objetivo inicial. Hemos construido una organización resiliente que impacta positivamente a la sociedad y que ha hecho de la sostenibilidad su verdadero modelo de negocio. Nuestro Sistema Integrado de Gestión dejó de ser un simple

manual de procedimientos para convertirse en el ADN que protege la vida de nuestra gente en campo, salvaguarda el entorno y garantiza la excelencia operativa ante nuestros clientes.

Nos enorgullece enormemente ver cómo nuestros cuatro ejes estratégicos se han materializado en resultados reales. A lo largo de los años, hemos superado juntos los enormes desafíos de nuestro sector, demostrando con firmeza que actuar con transparencia y responsabilidad es la única ruta hacia el éxito duradero.

El mayor logro de quienes fundan y dirigen una empresa es garantizar que su obra crezca, evolucione y perdure. Por ello, damos un paso al costado con la tranquilidad absoluta de entregar el timón a una nueva generación de profesionales excepcionales. Nos llena de confianza saber que el liderazgo queda en manos de talento que se ha forjado en nuestra propia casa; líderes que respetan y comparten la visión con la que fundamos Ingelétrica, pero que traen consigo la energía, la innovación y las metodo-

logías necesarias para proyectar la compañía hacia nuevos estándares internacionales. El legado está protegido y la visión de crecimiento, renovada.

A cada colaborador que se pone el casco día a día para representarnos, a nuestro equipo administrativo, a la mesa directiva, y a cada cliente y aliado que nos ha brindado su confianza durante casi cuatro décadas: nuestras más infinitas gracias. Su esfuerzo, lealtad y pasión son la verdadera energía que mueve a Ingelétrica.

Los invitamos a leer este reporte como el testimonio vivo de una empresa madura, humana y preparada para seguir iluminando un futuro responsable por muchas décadas más.



*Juan Manuel Mejía
Gutiérrez*

Socio Fundador



Felipe Mejía Restrepo

Socio Fundador

“

Nos enorgullece enormemente ver cómo nuestros cuatro ejes estratégicos se han materializado en resultados reales. Demostramos con firmeza que actuar con transparencia y responsabilidad es la única ruta hacia el éxito duradero.

”

Ingeniería que sostiene lo esencial

(GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4)

En Ingelétrica S.A.S., entendemos la ingeniería como una disciplina que exige precisión, pero sobre todo, criterio y responsabilidad. Somos una empresa privada con sede principal en Medellín y una sólida presencia técnica principalmente en los departamentos de Antioquia, Sucre, Córdoba, Cesar, Bolívar y Magdalena en Colombia.

Nuestro compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas no es solo una declaración; es la base de nuestra operación y el motor que impulsa este informe de sostenibilidad.

Nos dedicamos al diseño, construcción y mantenimiento de redes eléctricas, telecomunicaciones y obras civiles asociadas. No solo instalamos redes: **desarrollamos sistemas confiables que sostienen operaciones críticas** en los sectores hospitalario, industrial, comercial y residencial, tanto en el ámbito público como privado.

Fortalecemos nuestro alcance mediante relaciones comerciales consolidadas con clientes y aliados en sectores estratégicos de la economía. Atendemos el sector eléctrico, en el que desarro-

llamos nuestro principal objeto social en articulación con aliados como **Grupo EPM y Afinia; el sector educativo, con instituciones como la Universidad Pontificia Bolivariana (UPB) y la Universidad EAFIT; y el sector salud, con organizaciones como el Hospital San Vicente Fundación (Medellín y Rionegro), clínicas del grupo AUNA y el Hospital Pablo Tobón Uribe.**

Operamos bajo tres pilares innegociables:



RIGOR TÉCNICO

Ejecución profesional con estricto cumplimiento normativo.



EXPERIENCIA

Conocimiento aplicado para garantizar la continuidad operativa.



SEGURIDAD

Protección integral de nuestro personal competente y de los entornos donde intervenimos.

Sostener lo esencial no es solo nuestra consigna:
es nuestra práctica diaria.

Nuestra estrategia está diseñada para consolidarnos como referentes nacionales en ingeniería eléctrica y de telecomunicaciones. Lo logramos mediante:

Innovación y calidad

Evolucionamos para superar las expectativas de nuestros clientes.

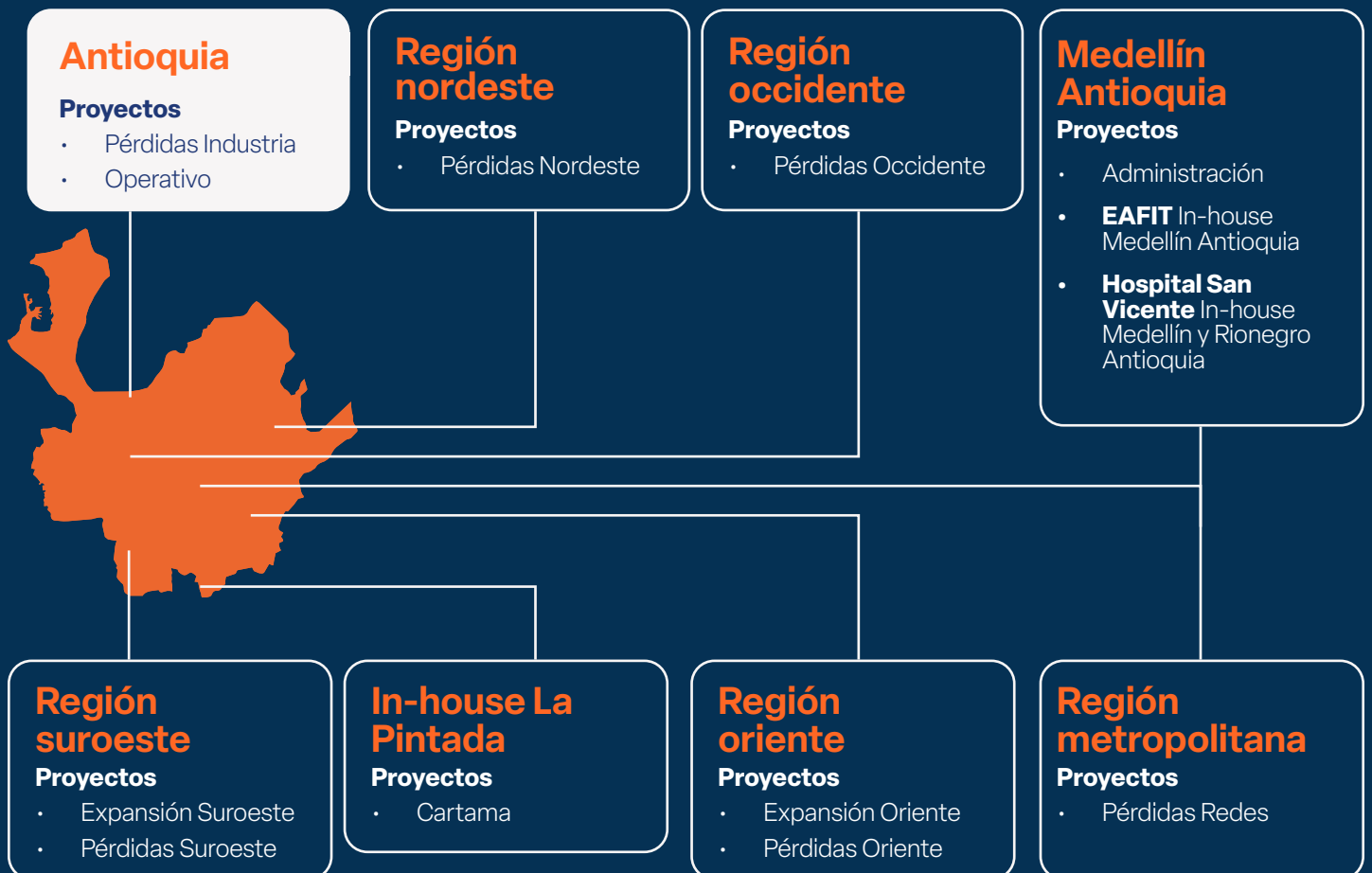
Prácticas sostenibles

Gestionamos cada proyecto como una intervención estratégica que cuida el medio ambiente y genera rentabilidad responsable.

Valor compartido

Buscamos la estabilidad y el crecimiento de nuestros colaboradores y partes interesadas.

Somos ingeniería aplicada con disciplina. Entendemos que en sectores como el hospitalario o el industrial, la precisión no es opcional. Por ello, abordamos cada proyecto con un análisis profundo y una planificación detallada, asegurando que cada conexión de energía o comunicación sea un sistema sólido que contribuya al desarrollo de las regiones donde estamos presentes.



**Sucre y Chinú
Córdoba**

Proyectos

- Pérdidas Afinía G8

**Cesar, sur de
Bolívar y sur de**

Proyectos

- Pérdidas Afinía G10

**Bogotá, Cali,
Barranquilla y
Medellín**

Proyectos

- UNE



La información presentada en este informe corresponde exclusivamente a las operaciones de Ingelétrica; las entidades o aliados mencionados se refieren a actividades ejecutadas en conjunto con la organización. Asimismo, el equipo de dirección se encuentra ubicado en la ciudad de Medellín.

Nuestras líneas de negocio



01

Área operativa:

Con una trayectoria de 38 años de excelencia, hemos evolucionado desde nuestros orígenes en el diseño, construcción y mantenimiento de redes eléctricas internas y equipos electromecánicos para el sector privado. A lo largo de este tiempo, hemos transformado y expandido nuestra capacidad técnica, consolidándonos hoy como aliados estratégicos en los sectores hospitalario, industrial, comercial y residencial.



01.1

Construcción: se presentaron 109 ofertas y se adjudicaron 33, lo que equivale a una tasa de éxito del 30,28%. El valor adjudicado fue de **\$5.898.492.235** (6,13% del valor presentado en esta línea). Se resalta la adjudicación de las instalaciones eléctricas de la planta Cartama.



01.2

Diseño: se gestionaron 20 ofertas con 5 adjudicaciones, alcanzando una tasa de éxito del 25,00%. **El valor adjudicado ascendió a \$53.685.386**, representando el 17,52% del valor total ofertado para esta categoría.



01.3

Mantenimiento: se adjudicaron 27 ofertas de 52 presentadas (51,92% de éxito) por **un valor de \$7.011.492.441**. Destaca la continuidad estratégica con el Hospital San Vicente Fundación y la Universidad Eafit. Esta línea incluye ofertas de análisis.



02

Unidad estratégica de negocios:

Nuestra trayectoria se ha fortalecido mediante una presencia consolidada en el sector público, donde Ingeléctrica actúa como un aliado estratégico en el desarrollo de infraestructura crítica.

Contamos con una probada capacidad técnica en el diseño, construcción, mantenimiento y expansión de redes, así como en la gestión de control de pérdidas. La ejecución de proyectos de gran envergadura para empresas de servicios públicos domiciliarios ha ratificado nuestra diferenciación técnica y nos posiciona como un referente de confianza en la ingeniería eléctrica nacional.



02.1

UEN: Se adjudicaron 2 contratos de 4 presentados (50,00% de éxito) por **un valor de \$6.024.563.565**. Sobresale la adjudicación de los contratos de Afinia grupo 8 y grupo 10.



Sobre este informe

Este informe comprende las actividades y gestiones desarrolladas entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025; los resultados financieros presentados corresponden al mismo periodo. La publicación de esta información se realiza el primer semestre de cada año y el reporte se estructura bajo un modelo GRI referenciado, con el objetivo de respaldar la calidad, consistencia y comparabilidad de la información.

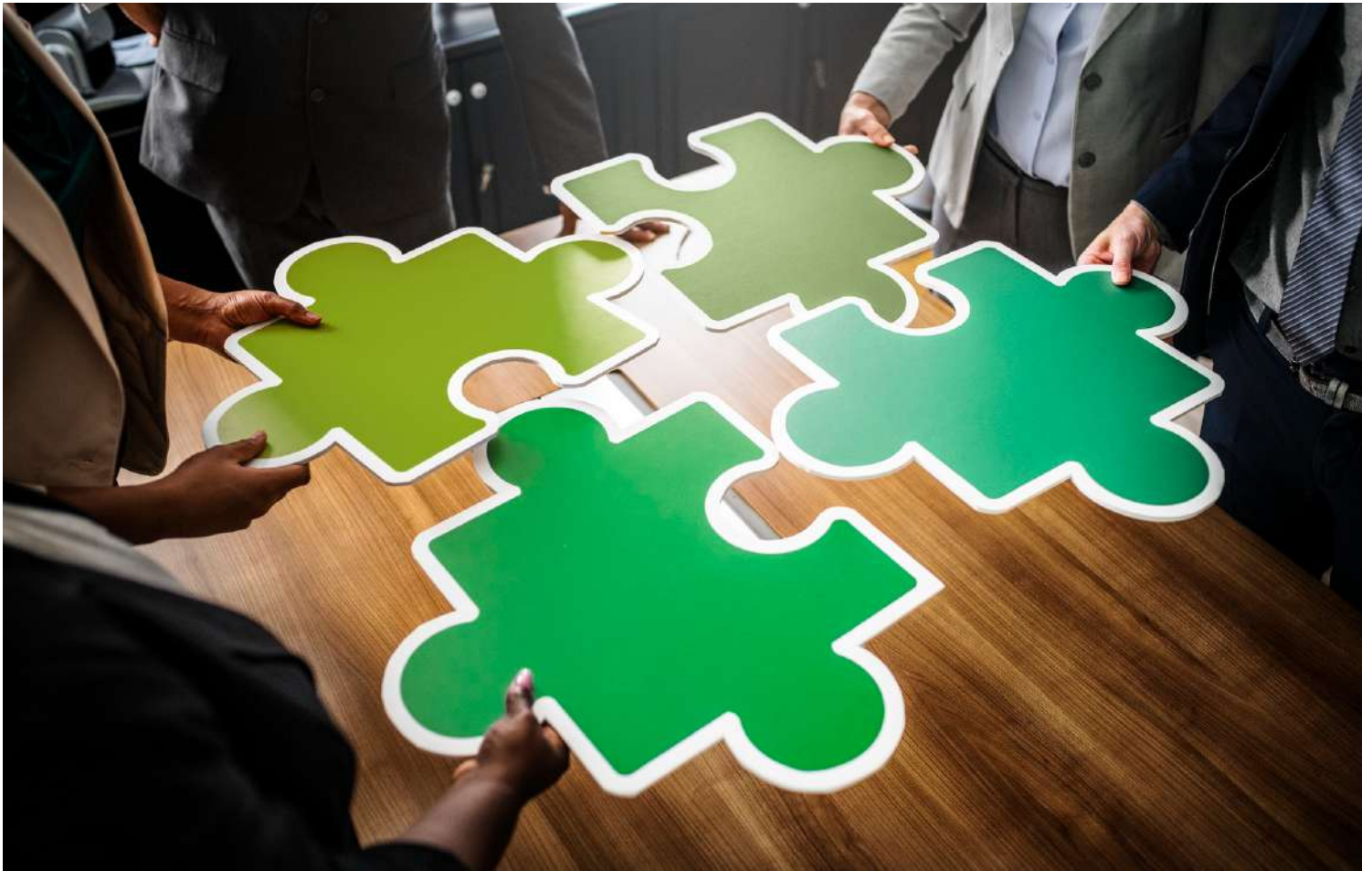
Para cualquier inquietud, solicitud de información adicional o aclaración, las partes interesadas podrán comunicarse a través del siguiente canal:

Carolina Piedrahita Jaramillo

Coordinadora socioambiental

carolina.piedrahita@ingelectrica.com

Celular: 3229477431



Cambios relevantes en el período

En el periodo reportado se presentaron cambios relevantes en la empresa. Uno de los más significativos corresponde a un cambio en la estructura de capital de la compañía. A partir del mes de agosto de 2025, Ingelétrica experimentó una evolución en su representación accionaria con el ingreso de las sociedades Inversiones Ladana S.A.S. e Inversiones Ullola S.A.S., lo cual marca un hito en la consolidación y fortalecimiento de nuestra estructura corporativa.

Otro cambio relevante en la empresa corresponde a la actualización de nuestro análisis de materialidad. Entre finales de 2025 y los dos primeros meses de 2026, desarrollamos un nuevo ejercicio de análisis de materialidad, me-

dante un proceso de consulta con los grupos de interés priorizados. Este ejercicio nos permitió identificar, evaluar y actualizar los impactos económicos, ambientales, sociales y de gobierno corporativo más significativos, obteniendo una redefinición de los asuntos materiales.

En cuanto a la operación, informamos que durante el año 2025 no desarrollamos contratos con enfoque en gestión de PCB (Bifenilos Policlorados), por lo cual no reportamos actividades operativas asociadas a esta línea de servicio en el periodo cubierto por este informe.

Por otra parte, destacamos el ingreso de dos nuevos proyectos en el enfoque de control de pérdidas, ejecutados con el cliente

Afinia grupo EPM, ampliando el alcance operativo de esta línea de servicio durante el periodo reportado.

En el presente informe incorporamos una corrección relacionada con el estándar 303-5 Consumo de agua correspondiente al año 2024. En la versión anterior del informe indicamos que el consumo estaba expresado en megalitros (ML); sin embargo, las cifras reportadas no correspondían a esta unidad de medida, debido a un error en la conversión. Para el presente reporte realizamos la revisión y ajuste de las unidades, asegurando que la información publicada refleje correctamente la magnitud del consumo y sea consistente con la unidad declarada.

Forjados en campo y certificados por Colombia

Cómo Ingeléctrica convirtió años de experiencia técnica en reconocimiento oficial para 367 de sus colaboradores



En el marco de nuestro compromiso con el fortalecimiento del talento humano, la excelencia técnica y la mejora continua, durante el año 2025 desarrollamos un proceso de Certificación por Competencias Laborales para el cumplimiento de la Resolución 5018 de 2019, en alianza con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

Este proceso nos ha permitido reconocer formalmente los conocimientos, habilidades y destrezas que los colaboradores han adquirido a través de su experiencia laboral, garantizando que su desempeño cumple con los estándares establecidos a nivel nacional. De esta manera, la certificación se convirtió en una herramienta clave para fortalecer la calidad del servicio, la seguridad en las operaciones y la profesionalización del equipo de trabajo.

367 Colaboradores certificados

9 Normas de competencia

100% Cobertura digital incluida

Proceso de certificación

Para el desarrollo de este proceso realizamos diferentes etapas que permitieron validar las competencias laborales de los colaboradores, entre ellas:

- Identificación de perfiles y cargos que certifican.

- Postulación de los colaboradores ante el SENA.
- Jornadas de inducción y sensibilización sobre el proceso de certificación de competencias laborales.
- Evaluaciones teóricas y prácticas realizadas por evaluadores internos certificados por el SENA.
- Verificación de evidencias de desempeño en condiciones reales de trabajo.
- Emisión de la certificación oficial por parte del SENA.

Resultados de la certificación en 2025

En 2025 se certificaron 367 colaboradores, quienes demostraron sus competencias en diferentes normas laborales relacionadas con las actividades propias del sector eléctrico.

Las certificaciones se obtuvieron en las siguientes normas de competencia laboral:

Norma	Cantidad colaboradores
280101175 Montar instalaciones eléctricas internas	182
280101173 Instalar Acometidas eléctricas	251
280101164 A Redes energizadas BT	247
280101164 B Redes energizadas MT	200
280101164 C Redes desenergizadas BT	227

Norma	Cantidad colaboradores
280101164 D Redes desenergizadas MT	204
280101161 Fijar Postería	52
280101184 A Tender redes de energía BT	94
280101184 B Tender redes de energía MT	12
280101184 B Tender redes de energía MT	12

Este logro representa un avance significativo en el fortalecimiento de las capacidades técnicas de nuestro equipo de trabajo y en la consolidación de una cultura organizacional basada en el **conocimiento, la seguridad y la calidad**.

Acompañamiento de la empresa en el proceso

Con el propósito de facilitar la participación de los colaboradores en este proceso, implementamos diversas acciones de acompañamiento orientadas a brindar apoyo integral durante todas las etapas de la certificación.

Entre estas acciones realizadas, destacamos:

1. En la etapa previa, el relacionamiento con la entidad certificadora desde hace algunos años para viabilizar los proce-

sos de evaluación asegurando cronogramas diseñados a la medida, equipo de apoyo capacitado, tiempos requeridos bien diseñados y evaluadores certificados.

gestionamos el espacio, programación y alimentación de todos los participantes, generando un ambiente de bienestar y motivación durante la actividad.

2. En la etapa de implementación, la disposición de espacios dentro de la jornada laboral para el desarrollo de actividades de inducción y sensibilización requeridas por la entidad certificadora, permitiendo que los colaboradores participen activamente en el proceso sin afectar sus responsabilidades laborales, y programando personal de apoyo que guíe la actividad y coordine los soportes necesarios.
3. Desde el proceso de gestión humana brindamos acompañamiento permanente en la gestión documental requerida para la certificación, orientando a los colaboradores en cada una de las etapas del proceso y garantizando el cumplimiento de los requisitos establecidos.
4. Con el propósito de promover la inclusión y garantizar igualdad de oportunidades, también brindamos apoyo especial a aquellos colaboradores que presentan dificultades en lectura o escritura, acompañándolos durante la presentación de la evaluación escrita para facilitar su participación en el proceso.
5. Durante la jornada de evaluación teórica, en Ingelétrica

Valor de la certificación para nuestros colaboradores

Un aspecto relevante de este proceso es que las certificaciones son emitidas a nombre propio de cada colaborador, lo que significa que el reconocimiento de sus competencias laborales queda registrado de manera individual y oficial por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje.

Esto representa un beneficio significativo para nuestros colaboradores, ya que estas certificaciones tienen validez en todo el territorio colombiano y reconocimiento en diferentes contextos laborales a nivel internacional,

convirtiéndose en una herramienta que fortalece su perfil profesional. De esta manera, la certificación no solo aporta al cumplimiento normativo para la compañía, sino que también abre nuevas oportunidades laborales y profesionales para los colaboradores, reconociendo su experiencia y permitiéndoles ampliar sus posibilidades de desarrollo dentro y fuera de la organización.

Impacto organizacional

Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso con el desarrollo y fortalecimiento del talento humano, promoviendo que los colaboradores se sientan acompañados, respaldados y motivados por la compañía en su proceso de crecimiento profesional.

La certificación por competencias laborales contribuye, además, a:

- Fortalecer las capacidades técnicas del personal.
- Promover una cultura de mejora continua.
- Garantizar el cumplimiento de estándares técnicos y normativos.
- Incrementar la confianza de clientes y aliados estratégicos.
- Consolidar un equipo de trabajo altamente competente.

De esta manera, en Ingelétrica reafirmamos nuestro compromiso con la formación, el desarrollo y el reconocimiento de los colaboradores, entendiendo que el crecimiento del talento humano es un pilar fundamental para el fortalecimiento organizacional.

Esta certificación
no la tiene
Ingelétrica.
**La tiene cada
uno de ellos.**





Comunidad de valor

(GRI: 3-3, 2-7, 2-8, 2-21, 201-3, 202-2, 401-1, 401-2, 401-3, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1, 406-1, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10)

Las personas que lo hacen posible

En Ingelétrica operamos en un sector que transforma territorios. Expandir redes eléctricas hacia comunidades que antes vivían sin acceso confiable a energía no ha sido únicamente una tarea técnica, pues es un acto de transformación social. Esa transformación no ocurre sin personas: sin los técnicos que trabajan en campo, los conductores que movilizan materiales, los supervisores que garantizan estándares, los equipos de gestión que sostienen la operación desde adentro.

El sector eléctrico operativo tiene una característica fundamental, sus equipos son **dinámicos** por naturaleza. Mientras los proyectos se ganan, se ejecutan y se cierran, las personas llegan, aprenden, aportan y, en muchos casos, siguen su camino. Con este dinamismo construir comunidad se convierte en un gran reto. Es una apuesta que Ingelétrica ha sostenido como principio estratégico.

“En Ingelétrica, el valor no se acumula solo en activos fijos.

Se construye en las personas que pasan por aquí y en las que se quedan.”

Durante 2025, **984 personas** trabajaron bajo la cobertura del sistema de gestión de Ingelétrica, entre empleados directos y contratistas. Este capítulo cuenta cómo los acompañamos: desde

el momento en que llegan, a lo largo de su permanencia, hasta el cierre ordenado y digno de su ciclo con la organización.

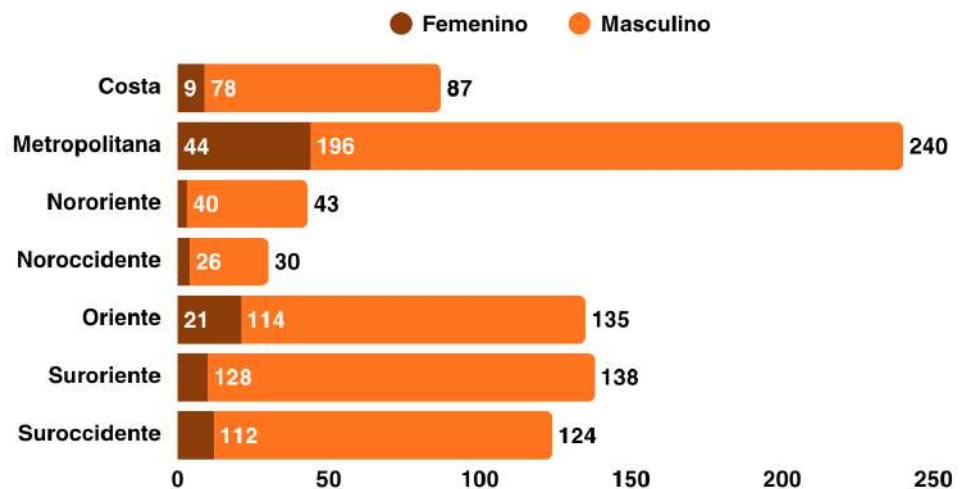
Tenemos la convicción de que la transparencia sobre nuestra gestión del talento es parte del compromiso que tenemos con quienes confían en nosotros: nuestros colaboradores, sus familias, nuestros clientes y las comunidades donde operamos.

(GRI 2-7, 2-8)

Cerramos el 2025 con una plan-

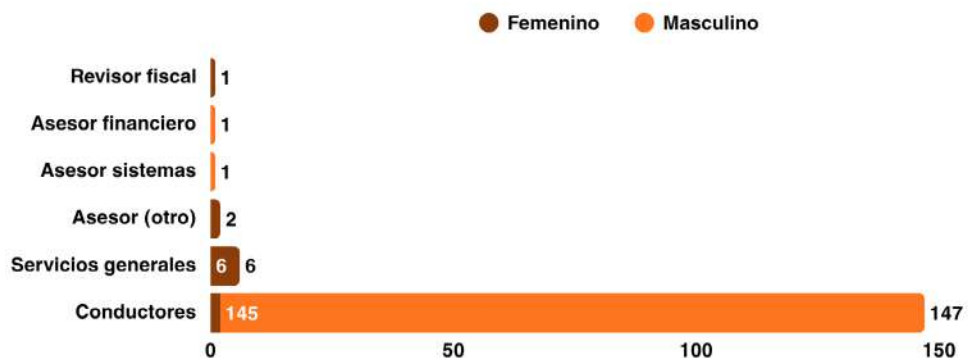
ta activa que refleja la diversidad propia del sector, quienes son técnicos especializados en redes eléctricas, personal operativo de campo, conductores de apoyo logístico, y equipos de gestión que articulan la operación desde distintos frentes de trabajo. La composición de este equipo no es homogénea. Es el resultado de un modelo de negocio que responde a las necesidades de proyectos específicos, con perfiles distintos y presencias diferenciadas en el territorio.

Personal por región y por género

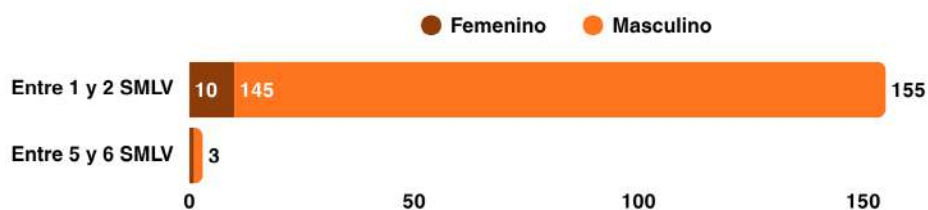


Además del personal vinculado directamente, contamos con el apoyo de aliados estratégicos bajo modalidad de contratistas en áreas fundamentales: transporte, sistemas de información, servicios generales, asesoría financiera, revisoría fiscal y consultoría especializada. El proveedor de transporte concentró el mayor número de personas externas, con conductores asignados a los diferentes frentes de trabajo.

Personal por región y por género



Personal por región y por género



Composición del equipo humano

984

Total de trabajadores cubiertos por SG-SST

31-40 años

Rango de edad con mayor vinculación

85%

Empleados directos

May-Jun

Meses de mayor ingreso de personal

15%

Contratistas (trabajadores no empleados)



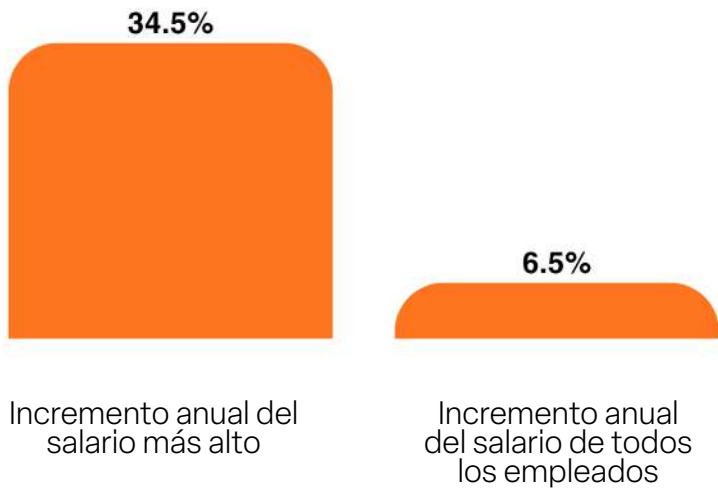
La estructura salarial del personal externo se concentró principalmente en rangos de hasta dos salarios mínimos legales vigentes, sin diferencias significativas entre mujeres y hombres. Esta modalidad de contratación permitió respaldar actividades clave de la operación bajo criterios de eficiencia y condiciones equitativas.

(GRI 2-21, 202-1)

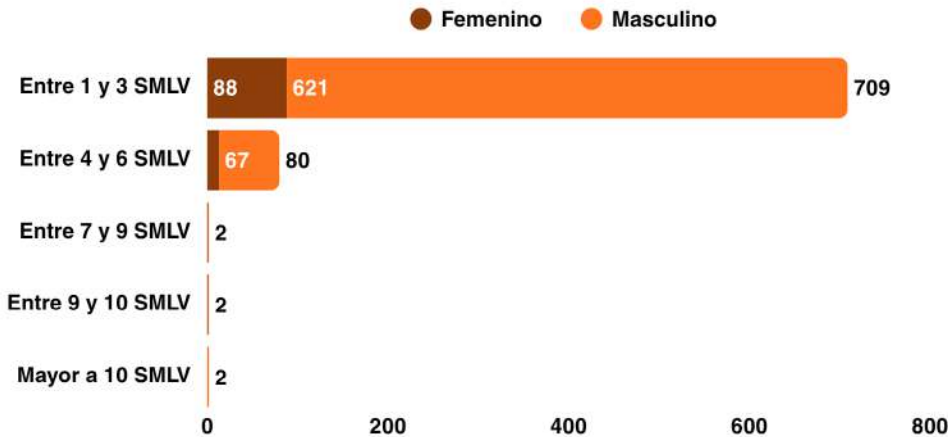
Ratio de compensación total anual

8,30

Ratio de incremento de la compensación anual en promedio



Rango salarial personal ingelétrica



Protegemos, respetamos y actuamos a favor de los Derechos Humanos, **a través de una población diversa, equitativa e inclusiva**

(GRI 3-3, 406-1)

Impactos de nuestra gestión en los Derechos Humanos

En Ingelétrica abordamos el tema de Derechos Humanos con énfasis en el respeto y promoción de los derechos de nuestros trabajadores, particularmente en materia de diversidad, equidad e inclusión (DEI), con una proyección progresiva hacia nuestra cadena de suministro y las comunidades en las que opera.

Impactos positivos reales identificados

La gestión activa de este tema se traduce en:

- La promoción de la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, contratación y promoción;
- La generación de entornos laborales diversos e inclusivos; y
- El fortalecimiento de una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la dignidad humana.

En 2025, estos impactos positivos son concretos y medibles: cerramos el año con aproximadamente **725 puestos de trabajo directos formalizados al 100%, el 54% de las nuevas contrataciones correspondió a personas entre 19 y 30 años,**

se promovió la participación femenina en roles administrativos y de liderazgo. La inversión en formación alcanzó un promedio de 185 horas por colaborador, un incremento del 30% frente a 2024, que incluyó contenidos de relacionamiento, ética, seguridad y derechos humanos.

Impactos negativos reales o potenciales identificados

Identificamos que una gestión inadecuada del tema puede:

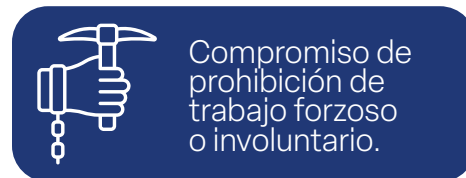
- Generar riesgos de discriminación o exclusión en los procesos internos;
- Incumplimiento normativo o contractual;
- Afectaciones reputacionales;
- Pérdida de confianza por parte de colaboradores y grupos de interés; y
- Riesgos asociados a prácticas inadecuadas en la cadena de suministro que perpetúen condiciones de vulneración de derechos más allá de la operación directa.

Estos impactos los gestionamos a través de prácticas de contratación, gestión del talento y condiciones laborales, y reconocemos su responsabilidad de extender la influencia en materia de derechos humanos a sus proveedores y contratistas.

Nuestras políticas y compromisos en Derechos Humanos

Hemos asumido el compromiso de respetar y promover los Derechos Humanos comenzando por

su ámbito interno, con proyección progresiva hacia nuestra cadena de suministro. Este compromiso se sustenta en los siguientes instrumentos de política:



En términos operativos, estos compromisos se traducen en:

1. Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección, contratación y promoción;
2. Promover la inclusión de género en todos los niveles de la organización;
3. Cumplir con la normativa vigente y los requisitos contractuales en materia de inclusión y no discriminación;

4. Incorporar criterios de Derechos Humanos en la evaluación y gestión de proveedores y contratistas; y
5. Sensibilizar y capacitar al personal en temas de DEI de forma continua.

Las acciones que realizamos para gestionar los impactos en Derechos Humanos

Formalización laboral como base del respeto a los derechos. Garantizamos la formalización laboral del 100% de los colaboradores directos. Al cierre de 2025, sostuvimos aproximadamente 725 puestos de trabajo directos, bajo condiciones que incluyen remuneración superior al salario mínimo legal vigente para la gran mayoría del personal, sin diferencias significativas por género en la estructura salarial.

Políticas de no discriminación y equidad en el acceso al empleo. Aplicamos políticas estrictas de no discriminación en los procesos de selección y gestión del talento, fomentando la participación femenina en roles administrativos y de liderazgo, y la vinculación de personas jóvenes. **El 54% de las nuevas contrataciones de 2025 correspondió a personas entre 19 y 30 años.**

Formación en Derechos Humanos, ética y relacionamiento. El plan de capacitación de 2025 alcanzó un promedio de 185 horas de formación por colaborador, con un incremento del 30% frente al año anterior. Esta formación incluyó de manera explícita contenidos de Derechos Humanos, ética, equidad y relaciona-



miento, cubriendo a cerca de 850 colaboradores durante el año. Esta acción constituye la medida preventiva estructural más significativa de la organización en esta materia.

Respaldo económico ante contingencias familiares.

Como parte del reconocimiento integral de los derechos del trabajador y su entorno familiar, garantizamos el otorgamiento oportuno de licencias legales y extralegales — de maternidad, paternidad, luto y calamidad doméstica — asumiendo costos por más de \$48.200.000 COP en 2025. La tasa de retorno al trabajo tras licencias parentales fue del 100%, con una retención a los 12 meses del 78%.

Plan de bienestar con recursos asignados.

Implementamos un plan de bienestar con una ejecución del 85% y recursos asignados por \$65.500.000 COP, orientado a promover el crecimiento humano, la salud mental y el equilibrio vida-trabajo de los colaboradores y sus familias.

Gestión del desempeño como herramienta de equidad.

Implementamos un ciclo continuo de gestión del desempeño que incluyó la evaluación de cerca de 850 colaboradores en 2025, con un índice de cumplimiento del 92%. Este proceso permite identificar brechas, reconocer el mérito y orientar el desarrollo individual de manera estructurada y equitativa.

Mecanismos de denuncia y remediación.

Ante posibles conflictos o vulneraciones a la dignidad y los derechos de los trabajadores, contamos con el Comité de Convivencia Laboral



(Cocolab) y la Línea de Transparencia como canales formales de denuncia y remediación, que garantizan el debido proceso y la no represalia. Adicionalmente, opera un comité y brigada psicosocial

como apoyo interno, y se han establecido convenios con cajas de compensación como mecanismo externo de acompañamiento disponible para los colaboradores.

Mecanismos mediante los que atendemos quejas y reclamos relacionados con los Derechos Humanos

Disponemos de mecanismos formales y diferenciados para la atención de situaciones que puedan constituir vulneraciones a los Derechos Humanos en el entorno laboral:

1. El Comité de Convivencia Laboral (Cocolab) que atiende situaciones relacionadas con acoso laboral, conflictos de convivencia y afectaciones al clima organizacional, con formación específica de sus integrantes en manejo de conflictos, liderazgo y primeros auxilios psicológicos.
2. La Línea de Transparencia que opera como canal confidencial de denuncia ante situaciones de discriminación, acoso, irregularidades éticas o cualquier otra conducta que vulnere los principios de la organización, garantizando el anonimato, el debido proceso y la protección frente a represalias.
3. Como complemento, el comité y la brigada psicosocial, junto con los convenios con cajas de compensación familiar, proveen acompañamiento especializado ante situaciones de riesgo individual o colectivo.

Durante 2025, la eficacia de estos mecanismos se evidenció en cero casos de discriminación reportados, resultado que, junto con la mejora en indicadores de retención y la ausencia de reportes formales por vulneración de derechos, refleja la efectividad

del entorno laboral seguro, equitativo e inclusivo que la organización ha consolidado.

Objetivos, metas e indicadores

El seguimiento a la eficacia de las medidas implementadas las realizamos a través de la ejecución periódica de la evaluación de desempeño, el monitoreo mensual del plan de bienestar por parte de Gestión Humana, el control estadístico de la rotación de personal, y la revisión sistemática de actas y reportes del Cocolab y la Línea de Transparencia.

Los indicadores clave de gestión y sus resultados en 2025 fueron:



Involucramiento de los grupos de interés

Nuestros colaboradores participan de manera directa en el diseño y ajuste de las medidas relacionadas con este tema material a través de múltiples canales: su representación activa en el Cocolab, los espacios de retroalimentación del ciclo de evaluación de desempeño, las evaluaciones de clima laboral, la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, y las diferentes estrategias de reporte y participación disponibles tanto en campo como en oficina.

Las percepciones y necesidades recabadas a través de estos canales son analizadas por la gerencia y el área de Gestión Humana para ajustar el enfoque, la priorización y el presupuesto del plan de bienestar y el plan de formación. La ausencia de reportes formales por vulneración a los Derechos Humanos, combinada con la mejora sostenida en la tasa de retención, constituye para la alta dirección una señal validada de que el entorno laboral es percibido como seguro, equitativo e inclusivo, y de que el enfoque humano de la organización tiene efectividad real.

En materia de cadena de suministro, Ingelétrica reconoce que la extensión de su enfoque de Derechos Humanos hacia proveedores y contratistas es un proceso en construcción progresiva, y que la incorporación formal de criterios de DEI en la evaluación y selección de proveedores constituye una oportunidad de mejora para los próximos períodos de reporte.



Cómo llegamos y cómo nos quedamos

(GRI 401-1, 405-1)

Un elemento que en Ingelétrica valoramos especialmente es la diversidad generacional del equipo, ya que nuestra cultura organizacional se basa en la equidad, la diversidad y el respeto por las personas. Reconocemos el valor que cada colaborador y apoyo estratégico aporta a nuestra organización, promoviendo igualdad de oportunidades e impulsando una fuerza laboral diversa que contribuye de manera sostenible al crecimiento y desarrollo de la compañía.

Los ingresos en 2025 mostraron una distribución equilibrada entre los rangos de 18 a 30 años, 31 a 40 años y 41 a 50 años, cada uno con más de 110 colaboradores vinculados durante el año. Esta convivencia de generaciones aporta una combinación de dinamismo, experiencia técnica y capacidad de adaptación que fortalece a los equipos en campo.

Durante el año 2025, en Ingelétrica generamos en promedio **836 puestos de trabajo**, distribuidos en las diferentes zonas del territorio nacional, contribuyendo al desarrollo económico local y al fortalecimiento del empleo en las regiones donde operamos.

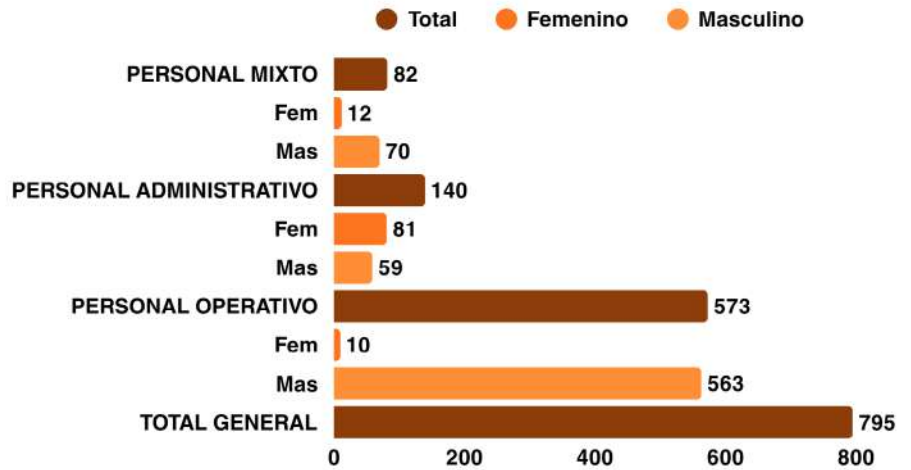
Áreas de influencia	Contratos	Actividades ejecutadas
Región Suroeste – Antioquia	Control Pérdidas	Actividades de revisión, instalación y traslado de medidores. Instalación, traslado y retiro de transformadores de distribución.
	Expansión	Expansión de redes eléctricas de distribución de baja y media tensión.
	Cartama	Montaje e instalación de redes eléctricas
Región Oriente – Antioquia	Control Pérdidas	Actividades de revisión, instalación y traslado de medidores. Instalación, traslado y retiro de transformadores de distribución.
	Expansión	Expansión de redes eléctricas de distribución de baja y media tensión.
	Hospital San Vicente Fundación (operación in-house)	Mantenimiento de redes eléctricas. Reparación de equipos eléctricos.
Región Nordeste – Antioquia	Control Pérdidas	Actividades de revisión, instalación y traslado de medidores. Instalación, traslado y retiro de transformadores de distribución
Región Occidente – Antioquia	Control Pérdidas	Actividades de revisión, instalación y traslado de medidores. Instalación, traslado y retiro de transformadores de distribución
Región Metropolitana – Antioquia	Control Pérdidas	Actividades de revisión, instalación y traslado de medidores. Instalación, traslado y retiro de transformadores de distribución.
	Oficina principal – almacén principal	Tareas administrativas, despacho y recepción de material
	Hospital San Vicente Fundación (operación in-house)	Mantenimiento de redes eléctricas. Reparación de equipos eléctricos.
	EAFIT (operación in-house)	Mantenimiento preventivo y correctivo de redes eléctricas.
Antioquia	Proyectos de internas	Obra civil y mantenimiento de redes eléctricas.
	UNE (Bogotá, Cali, Medellín y Barranquilla) *Direccionamiento desde Antioquia con cobertura a ciudades relacionadas	Construcción y adecuaciones de obras civiles, instalaciones eléctricas y estructuras de apoyo, en instalaciones locativas y/o sitios dispuestos para el soporte de nodos, equipos o elementos de telecomunicaciones, así como el suministro de bienes y servicios asociados, conexos y/o complementarios
Cesar	Control Pérdidas	Actividades de revisión, instalación y traslado de medidores. Instalación, traslado y retiro de transformadores de distribución.
Sucre	Control Pérdidas y actividades de expansión	Actividades de revisión, instalación y traslado de medidores. Instalación, traslado y retiro de transformadores de distribución.
		Expansión de redes eléctricas de distribución de baja y media tensión.

Dada la naturaleza de nuestra actividad económica en el sector eléctrico, hemos concentrado la mayor demanda en cargos operativos asociados a labores técnicas y de campo. Si bien los procesos de selección y vinculación se desarrollan bajo principios de igualdad de oportunidades y sin distinción de género, la disponibilidad de talento femenino en áreas como ingeniería eléctrica y disciplinas afines continúa siendo limitada, por lo tanto, esta situación incide en la composición actual de la planta de personal.

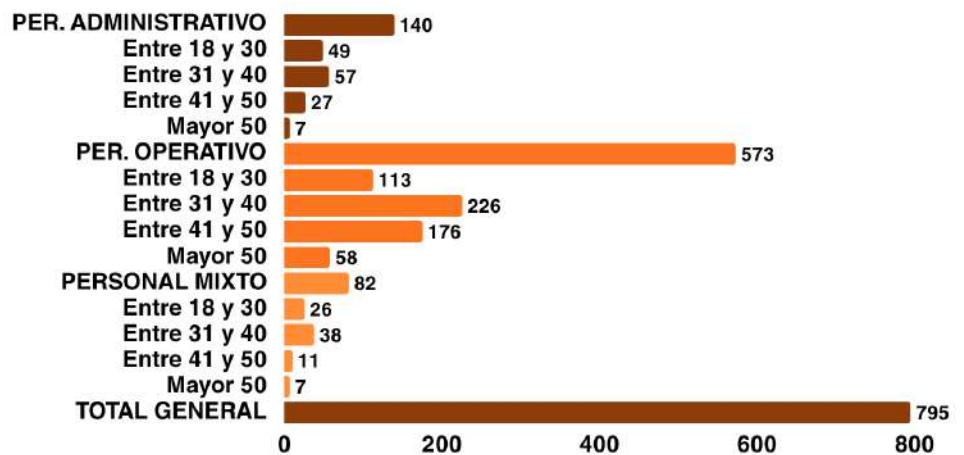
Mantenemos nuestro compromiso con la equidad de oportunidades y la diversidad, promoviendo procesos de selección abiertos e inclusivos. Aunque históricamente la vinculación femenina en roles operativos ha sido menor, continuamos fortaleciendo estrategias que incentiven una mayor participación de mujeres en el sector, reconociendo la importancia de avanzar hacia una fuerza laboral cada vez más diversa y representativa.

En este contexto, la participación femenina dentro de la organización se ha consolidado especialmente en roles estratégicos, de liderazgo y funciones transversales en distintos procesos clave. Su aporte resulta determinante para el fortalecimiento administrativo, la gestión organizacional y el cumplimiento de los objetivos corporativos.

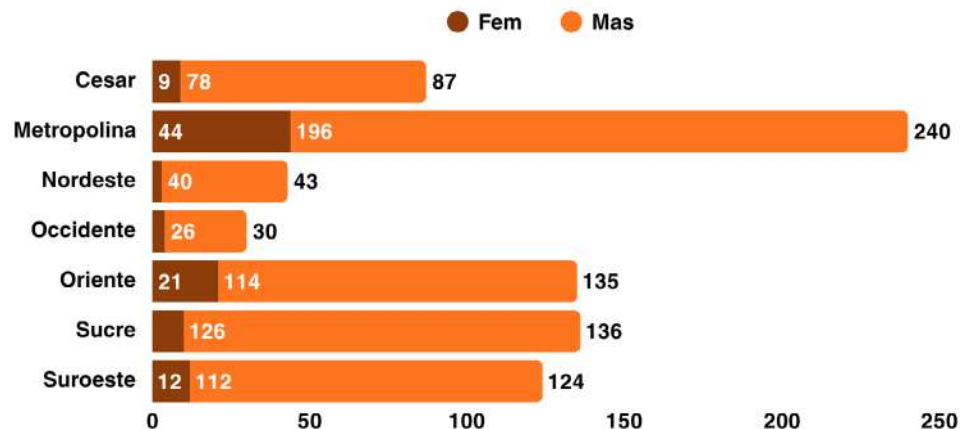
Diversidad empleado por género



Diversidad de empleados por edad



Colaboradores por región y por género



Total general

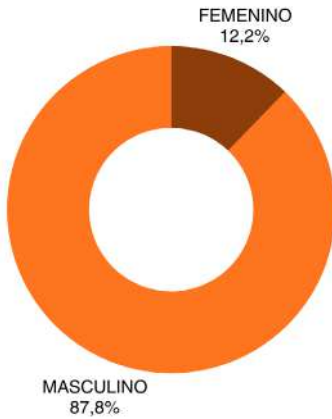


672
Hombres

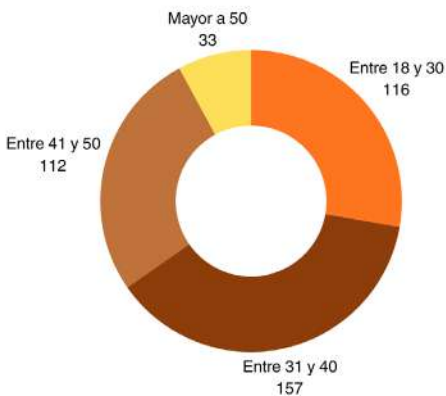


103
Mujeres

Durante el 2025, contamos en promedio con 836 colaboradores vinculados, lo que representa un crecimiento significativo frente a 2024, cuando se registraron cerca de 600 colaboradores. Este incremento responde principalmente a la expansión de los planes operativos, apertura de nuevos proyectos y al fortalecimiento de la presencia territorial de la compañía.



Número de colaboradores por edad



Durante 2025 dimos apertura a dos nuevos proyectos en los departamentos de Sucre y Cesar, orientados al control y recuperación de energía eléctrica, así como a actividades de expansión y reposición de redes. De manera adicional, en el departamento de Antioquia tuvimos una ampliación del plan operativo, lo que generó la necesidad de fortalecer los equipos de trabajo para atender

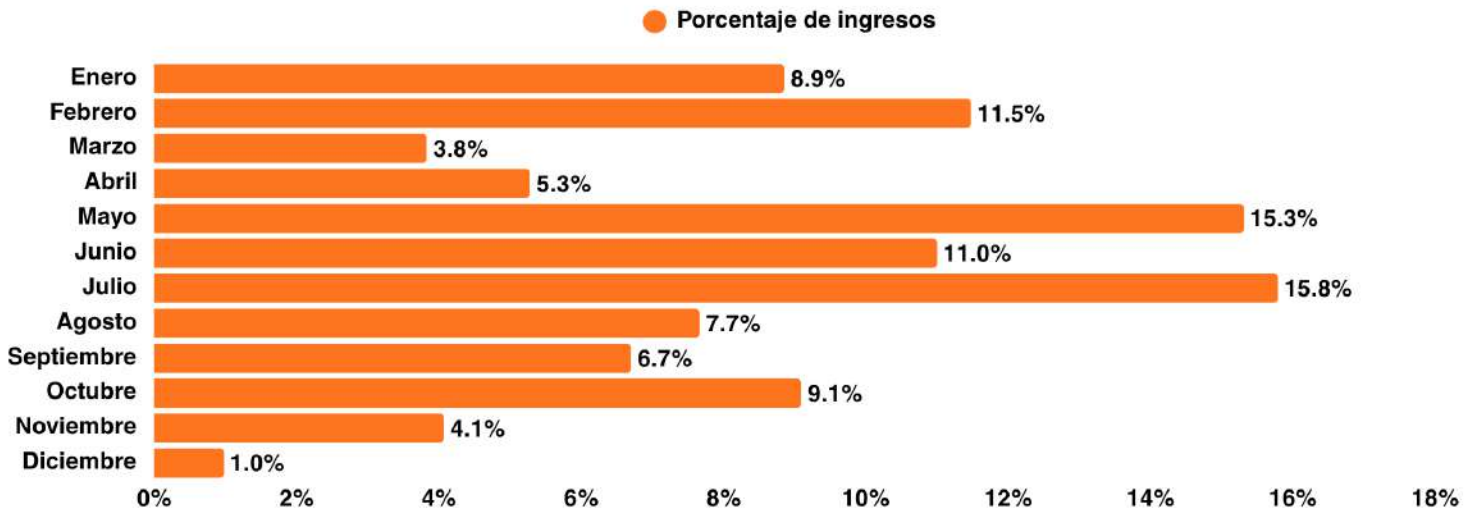


las nuevas demandas del servicio. Este crecimiento refleja la consolidación de la organización en el sector eléctrico y su capacidad de generar empleo formal en las regiones donde opera, aportando al desarrollo económico y social del territorio.

En el 2025 la estructura organizacional se compuso en 3 grupos, denominados como personal administrativo, operativo y mixto. Dentro del personal administrativo se destaca una estructura organizacional sólida, conformada por 5 cargos de coordinación, 14 líderes de proceso, 5 posiciones directivas y 4 cargos de gerencia, lo que evidencia un esquema de gobierno corporativo y gestión interna robusto, orientado al cumplimiento estratégico.

Además, evidenciamos que el grupo más predominante en la compañía se encuentra entre los 31 y 40 años de edad, concentrándose principalmente en el personal operativo, que representa la mayor proporción de la organización. En cuanto a la participación femenina, aunque su representación es menor frente a la masculina debido a la naturaleza operativa del sector, se identifica igualmente una mayor concentración en el rango de 31 a 40 años de edad, seguido del rango de 18 a 30 años de edad para los cargos administrativos. Esta composición de ambos grupos refleja una fuerza laboral en etapa de alta productividad, que combina experiencia y capacidad técnica.

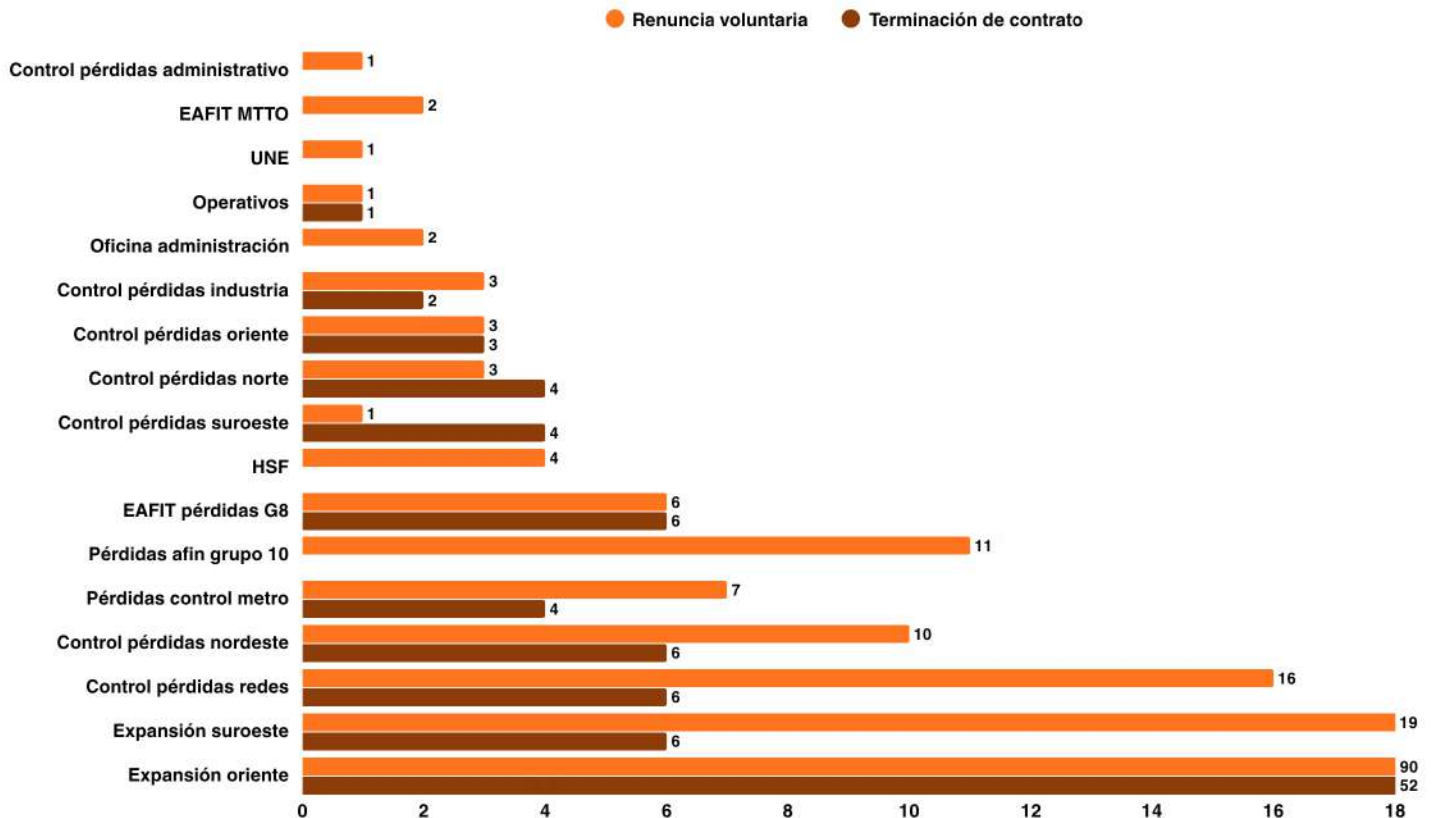
Contrataciones 2025



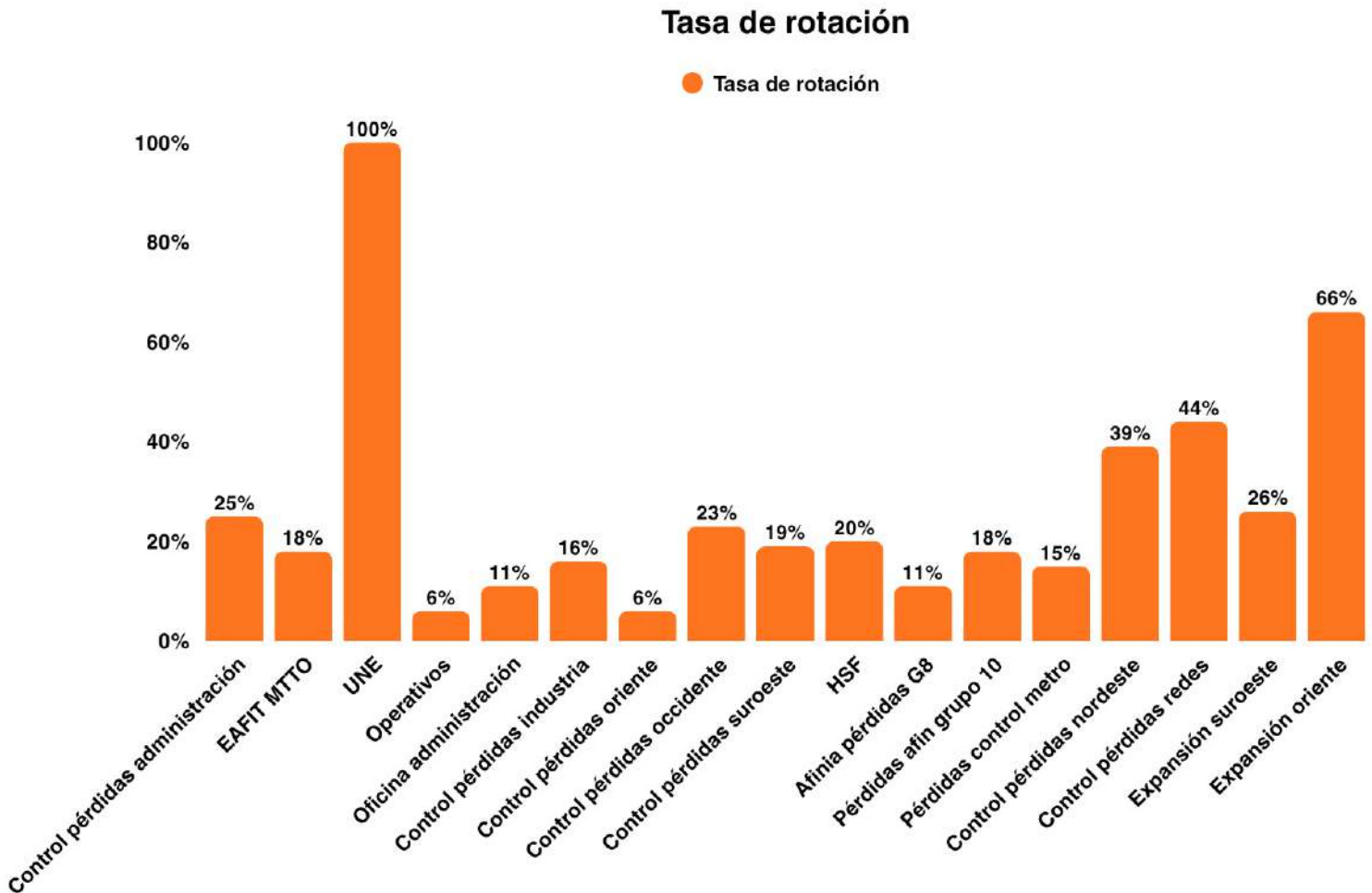
Los meses con mayor número de ingresos de personal fueron julio (15,79%) y mayo (15,31%), comportamiento asociado a la consolidación y puesta en marcha de los proyectos de pérdidas Afinia G8 y G10. Desde el inicio de estos contratos se proyectó la conformación de equipos superiores a 100 colaboradores, por lo que el proceso de vinculación se realizó de manera progresiva, en función de la disponibilidad de recursos, los perfiles requeridos y las necesidades operativas del cliente.

Por su parte, diciembre registró el menor porcentaje de ingresos (0,69%), debido a la disminución natural de la carga operativa propia del cierre de año. Adicionalmente, durante este periodo una parte significativa del personal hace uso de su tiempo de vacaciones, priorizando espacios de bienestar y acompañamiento familiar.

Total rotación por frente de trabajo



Durante el año 2025, el contrato con mayor nivel de rotación fue el de Expansión Oriente, registrando 90 renunciaciones y 52 terminaciones de contrato. Es importante precisar que este proyecto concentra el mayor número de colaboradores dentro de la organización y, debido a la magnitud de su operación y a que agrupa las actividades relacionadas con la expansión de redes eléctricas, demanda un alto volumen de recurso humano. Esta dinámica operativa genera una mayor variabilidad en los movimientos de personal frente a otros contratos de la organización.



En cuanto a los demás contratos vigentes, durante el periodo analizado, se evidenciaron niveles de rotación significativamente inferiores, diferencias que responden a las características propias de cada proyecto y los requerimientos del cliente.

Adicionalmente, el análisis también nos permite identificar que el género masculino presenta la mayor tasa de rotación, lo que se explica principalmente porque la mayor proporción de nuestro personal está conformado por hombres, en coherencia con la naturaleza de la actividad económica desarrollada por la empresa y los perfiles operativos que predominan en los diferentes contratos.

Generamos valor a través del **bienestar laboral y la adaptabilidad**

(GRI 3-3)

Impactos de nuestra gestión en la retención del talento, la estabilidad operativa y la generación de valor social a través del bienestar laboral y adaptabilidad

(GRI 3-3)

1 **La retención del talento y la prevención de la fuga de conocimiento**, especialmente en contextos regionales donde la oferta de empleo especializado puede ser limitada.

2 **La consolidación de equipos** con experiencia acumulada en gestión de proyectos, lo que fortalece la calidad y continuidad de los servicios.

3 **El aprovechamiento de las inversiones** realizadas en capacitación y formación del personal.

4 **La generación de estabilidad laboral** para los colaboradores mediante la asignación estratégica a distintos contratos según las necesidades del negocio.

5 **La mejora de las condiciones profesionales** en la región y el territorio, contribuyendo al desarrollo del capital humano local.

6 **El fortalecimiento de la cultura organizacional**, al evidenciar trayectorias de permanencia y crecimiento profesional que motivan a nuevos colaboradores.

Hemos desarrollado una metodología interna que permite trasladar a los colaboradores con experiencia y trayectoria en gestión de proyectos, entre diferentes contratos, de acuerdo con las necesidades operativas del momen-

to. Este modelo ha favorecido la continuidad laboral, optimiza el uso del conocimiento adquirido y reduce riesgos asociados a la terminación de contratos específicos.

Impactos negativos potenciales:

1. Pérdida de talento estratégico.
2. Incremento en costos de rotación y formación.
3. Disminución en la calidad del servicio por pérdida de conocimiento institucional.
4. Afectación de la estabilidad laboral y del clima organizacional.





Acciones que realizamos para gestionar los impactos en el Bienestar laboral y la adaptabilidad

Metodología de movilidad interna. Hemos desarrollado e implementado un modelo interno de asignación estratégica de personal que permite trasladar colaboradores con experiencia en gestión de proyectos entre diferentes contratos, en función de las necesidades operativas. Este mecanismo favorece la continuidad laboral, optimiza el aprovechamiento del conocimiento institucional acumulado y reduce los riesgos asociados a la terminación de contratos específicos.

Programas de formación y desarrollo de competencias. Ejecutamos un plan anual de capacitación que en 2025 alcanzó un **promedio de 44,5 horas de formación** por colaborador, distribuidas en procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo, calidad, gestión ambiental, gestión social y gestión humana. La formación abarca competencias técnicas y operativas, así como habilidades sociales, emocionales y de liderazgo, reconociendo la integralidad del desarrollo humano como condición para la sostenibilidad organizacional.

Plan de bienestar laboral. Durante 2025 implementamos un plan de bienestar con un cumplimiento promedio del 98%, orientado al fortalecimiento de competencias, el reconocimiento del desempeño, la integración de equipos, el equilibrio vida-trabajo, el acceso a beneficios recreativos, educativos y financieros, y el acompañamiento en salud mental para colaboradores y sus familias.

Nuestros compromisos con el bienestar laboral y la adaptabilidad

Promover la retención del talento mediante condiciones que favorezcan la estabilidad y el crecimiento profesional.

Implementar mecanismos de movilidad interna que permitan la continuidad laboral de los colaboradores entre distintos contratos.

Invertir en capacitación y fortalecimiento de competencias técnicas y de gestión.

Fomentar un entorno que evidencie posibilidades reales de permanencia y desarrollo dentro de la organización.

Contribuir al fortalecimiento de las capacidades profesionales en la región donde opera.

A través de este enfoque hemos generado un equilibrio entre las necesidades operativas de la organización y el desarrollo integral de los colaboradores, consolidando una cultura organizacional basada en **la estabilidad, la pro-**

fesionalización y la adaptabilidad.

Nuestros compromisos específicos y documentados son:

Compromiso de Coacción y Acoso

Compromiso de Asociación

Compromiso de Sanidad y Seguridad

Compromiso de Compensación

La inversión total en bienestar, formación y acompañamiento integral alcanzó \$140.720.947 COP durante el período.

Espacios de participación y representación.

La organización cuenta con comités y grupos internos activos — incluyendo el COPASST, el Cocolab, el Comité de Convivencia Laboral y el Comité Psicosocial — que canalizan las necesidades y percepciones de los colaboradores, y que participan activamente en procesos de formación y acompañamiento para fortalecer la convivencia y el clima organizacional.

Acciones preventivas y de respuesta.

Ante situaciones que puedan afectar negativamente el entorno laboral, activamos mecanismos de acompañamiento que incluyen procesos de escucha, orientación, mediación y seguimiento desde las áreas responsables, procurando atención oportuna y gestión adecuada de cada situación identificada.

Acompañamiento en la transición laboral.

Ingelétrica implementa un proceso de acompañamiento integral a los colaboradores en etapa de retiro por pensión o finalización del vínculo laboral, que incluye asesoría personalizada, revisión de historia laboral, orientación ante fondos de pensiones y socialización de mecanismos de protección al cesante disponibles a través de la caja de compensación familiar.

Mecanismos mediante los que atendemos quejas y reclamos relacionados con el Bienestar laboral y la adaptabilidad

En Ingelétrica disponemos de mecanismos formales de reporte, atención y seguimiento que permiten a los colaboradores expresar inquietudes, reportar situaciones adversas o solicitar acompañamiento en relación con el bienestar laboral. Estos mecanismos operan a través de los comités institucionales — particularmente el Comité de Convivencia Laboral y el COPASST — así como de los canales de comunicación gestionados por las áreas de Gestión Humana y SST. Los líderes y responsables de estos espacios participan en procesos continuos de formación para mejorar la capacidad de respuesta y atención.

El monitoreo permanente de estos canales, combinado con la disposición de espacios de diálogo y participación, nos ha permitido identificar de manera temprana posibles situaciones o inquietudes, facilitando su gestión oportuna. Durante el período evaluado no registramos situaciones significativas que evidenciaran afectaciones relevantes a la convivencia laboral o al entorno organizacional.



Objetivos, metas e indicadores

El seguimiento a la eficacia de las medidas implementadas lo realizamos a través del Sistema Integrado de Gestión y el cronograma anual de trabajo, mediante la revisión de indicadores de gestión, reportes de cumplimiento de programas y análisis de resultados de las actividades de formación, capacitación, comunicación y bienestar.

Los principales objetivos estratégicos asociados a este tema material y su grado de cumplimiento en 2025 son:

Objetivos estratégicos

93% Cumplimiento 2025

Evidenciar la evolución del desempeño del Sistema Integrado de Gestión en todos los niveles

99% Cumplimiento 2025

Gestión estratégica e integral de la sostenibilidad empresarial en sus componentes ASG

83% Cumplimiento 2025

Impulsar el bienestar y el desarrollo de competencias y habilidades de los colaboradores mediante programas de capacitación, formación y comunicación



El seguimiento a estos objetivos nos ha permitido identificar oportunidades de mejora en la ampliación del alcance de los programas de bienestar, el fortalecimiento de los espacios de formación y la optimización de las estrategias de comunicación interna.

Para 2026, la organización proyecta incorporar la desagregación de horas de formación por género y categoría laboral, avanzando hacia una medición más trazable y alineada con los estándares GRI.

Cómo involucramos a los grupos de interés

La gestión del bienestar laboral y la adaptabilidad en Ingelétrica se sustenta en la participación de los **colaboradores** como grupo de interés central. A través de los espacios formales de representación —comités, brigadas, grupos focales y de apoyo— los colaboradores inciden directamente en el diseño e implementación de iniciativas orientadas a fortalecer la convivencia, la seguridad y el desarrollo organizacional.

Las campañas institucionales, jornadas de sensibilización y programas de formación las diseñamos considerando las dinámicas reales de los equipos y los hallazgos identificados a través de los espacios de participación. Este enfoque garantiza que las acciones implementadas respondan a necesidades concretas de los colaboradores, y no exclusivamente a criterios normativos o de cumplimiento.

Formación y desarrollo de competencias

(GRI 404-1, 404-2)

Durante 2025, Ingelétrica consolidó un promedio de 44,5 horas de formación por colaborador al año, distribuidas en procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo, calidad, gestión ambiental, gestión social y gestión humana. Este número no es trivial en un contexto operativo de campo donde las jornadas son exigentes y la formación compite con la presión de los cronogramas de obra.

Promedio de horas de formación por proceso

(GRI 404-1)

Proceso	Horas promedio / persona
SST (Seguridad y Salud en el Trabajo)	16,1 horas
Calidad	10,0 horas
Ambiental	10,0 horas
Social	4,4 horas
Gestión Humana	4,0 horas
Total general	44,5 horas

Como oportunidad de mejora, para la vigencia 2026 se proyecta incorporar la clasificación de horas de formación por género y categoría laboral, lo que permitirá reportar con mayor granularidad y alinear este indicador con las mejores prácticas GRI.

Horas de formación al año por proceso



Bienestar integral: más allá del cumplimiento normativo

(GRI 401-2, 401-3)

El plan de bienestar de Ingelétrica parte de un principio claro: el cuidado de las personas no se limita al ámbito laboral. Reconocemos que cada colaborador llega a su trabajo desde una vida entera: con familia, proyectos personales, preocupaciones económicas y emocionales. Por eso, el bienestar que ofrecemos busca responder a esa complejidad.

Durante 2025 se alcanzó un cumplimiento promedio del 98% en las iniciativas orientadas al bienestar personal y profesional, con una inversión total de \$140.720.947 COP. Las acciones desarrolladas incluyeron celebración de fechas especiales y logros académicos, espacios de equilibrio vida - trabajo, alianzas para acceso a beneficios recreativos, educativos y financieros, programas de salud mental para colaboradores y familias, y formación en ética profesional e integridad organizacional.

Nuestro plan de bienestar es una declaración de principios: **vamos más allá del cumplimiento normativo.**



Medición de desempeño

(GRI 404-3)

La evaluación de desempeño constituye una herramienta fundamental para fortalecer la gestión del talento humano, al permitir valorar el aporte individual, identificar oportunidades de mejora y promover el desarrollo continuo de nuestros colaboradores.

Durante el año 2025 **se evaluaron 936 colaboradores**, correspondientes al total del personal activo que cumplía con los criterios para ser evaluado dentro del período establecido. En este apartado no se presenta un promedio anual, sino que se parte del número total de colaboradores efectivamente alcanzados en el proceso de evaluación.

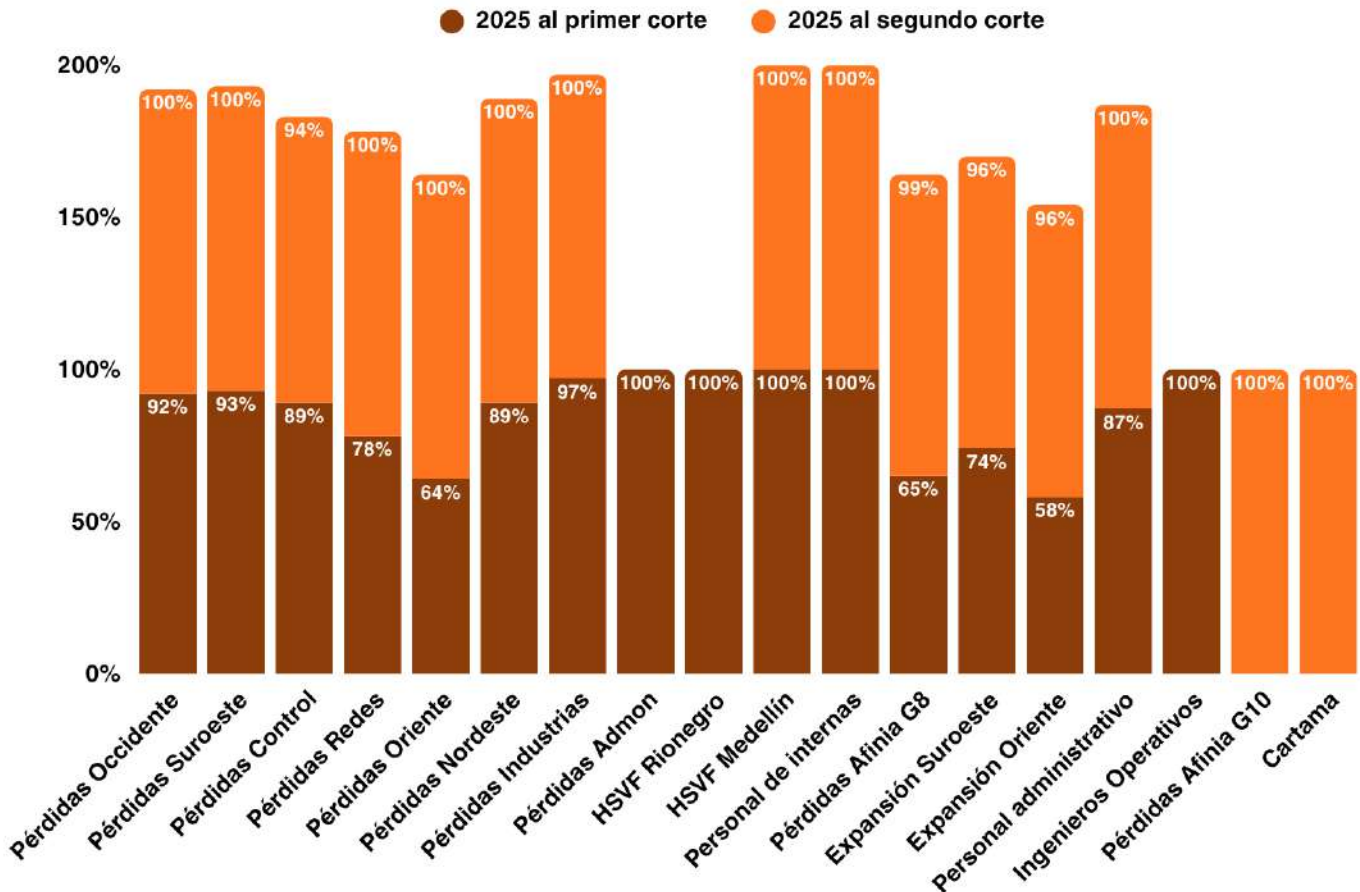
La evaluación se desarrolló en dos cortes durante el año: el primero en el mes de junio y el segundo en diciembre, con el propósito de ampliar el alcance y garantizar una mayor cobertura del personal evaluable. En el primer corte, realizado en junio, se alcanzó un cumplimiento del 74%, teniendo en cuenta que la meta mínima establecida era que cada frente de trabajo evaluara al menos el 50% de su equipo.

En el segundo corte de evaluación, realizado en diciembre, el cumplimiento a nivel empresa alcanzó el 98%. Esta cifra abarcó al personal restante aplicable para evaluación en 2025, ya fuera porque no estuvo contemplado en el primer corte debido a la naturaleza de su contrato o porque su

ingreso se produjo con posterioridad a dicha medición y, para este nuevo periodo, ya cumplía con el requisito mínimo de tres meses de vinculación.

Es importante señalar que, dado que durante el año se presentan ingresos y retiros de colaboradores, se establece como criterio contar con al menos tres meses en el cargo para participar en el proceso evaluativo. Este tiempo se considera prudente para que el colaborador haya permanecido en el cargo lo suficiente como para medir su desempeño de manera objetiva, garantizando así que el ejercicio mantenga criterios de equidad, pertinencia y consistencia metodológica.

Evaluación de desempeño



Licencias y permisos otorgados

(GRI 401-3)

Concepto

La cantidad total de empleados que han tenido derecho al permiso parental



25



3

La cantidad total de empleados que se han acogido al permiso parental

25

3

La cantidad total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental.

25

3

La cantidad total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo.

20

2

100%

Regreso al trabajo

78%

Retención

Tipo de licencia/permiso	Cantidad
Licencia por luto	59
Licencia de maternidad y paternidad	28
Licencia por calamidad doméstica	18
Tipo de licencia/permiso	Cantidad
Licencia de maternidad y paternidad	28

Permisos remunerados: **251**

Permisos no remunerados: **157**

Permisos compensados: **104**



Acompañamiento en el cierre del ciclo laboral

(GRI 201-3, 404-2)

En Ingelétrica reconocemos que la transición hacia el retiro o la finalización del vínculo laboral es una etapa crítica en el ciclo de vida de cada colaborador. Por eso, implementamos un acompañamiento integral que asegura orientación, estabilidad y acceso a beneficios en el proceso de salida ya sea por jubilación, cierre de contrato o cualquier otra causa.

Para los colaboradores próximos a pensionarse, se verifica el cumplimiento de los requisitos de edad y semanas cotizadas, se revisa la historia laboral, se identifican inconsistencias, y se acompaña cada fase del trámite ante el fondo de pensiones hasta el reconocimiento formal del derecho. Para quienes finalizan su vínculo laboral por otras razones, se socializa el mecanismo de protección al cesante de la caja de compensación familiar, asegurando que cada persona conozca los beneficios a los que tiene derecho al salir.

Este programa también contempla acompañamiento y formación para la reinserción laboral, incluyendo espacios de fortalecimiento de habilidades y competencias, orientación ocupacional y apoyo en la postulación a vacantes acordes con el perfil del solicitante. A través de esta gestión informativa y de apoyo, la empresa contribuye a que la desvinculación se desarrolle bajo principios de responsabilidad social, protección y acompañamiento integral.



Actuamos conservando y mejorando **la calidad y la seguridad de los servicios**

(GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10)

Trabajar en el sector eléctrico operativo implica exposición permanente a condiciones de riesgo: alturas, carga física, trabajo en campo abierto, manejo de vehículos y equipos eléctricos de alta tensión. En Ingelétrica, la gestión de la seguridad no es un proceso de cumplimiento, es una cultura que se construye todos los días, en cada frente de trabajo, con cada equipo.

Impactos en nuestra gestión de la Calidad y seguridad de los servicios

La calidad y la seguridad de los servicios constituyen un pilar estructural del modelo operativo de Ingelétrica y un tema transversal que incide directamente sobre la sostenibilidad del negocio, las relaciones comerciales y el bienestar de los colaboradores.

Impactos positivos reales identificados:

Una gestión sistemática de la calidad y la seguridad genera para Ingelétrica la consolidación de relaciones comerciales sostenibles basadas en la confianza y el cumplimiento; la captación y fidelización de clientes en un mercado competitivo donde la trayectoria de desempeño es un criterio de selección determinante; el fortalecimiento de la reputa-



ción corporativa; la diferenciación competitiva a través de condiciones de prestación que incluyen infraestructura adecuada, uso de EPP, certificaciones y formación del personal; y el acceso sostenido a procesos de licitación y selección que exigen estándares documentados de calidad y seguridad. Reconocemos que el precio del servicio refleja directamente las condiciones bajo las cuales este se presta, lo que convierte la calidad y la seguridad en factores de competitividad económica, no solo de cumplimiento normativo.

Impactos negativos reales o potenciales identificados:

Una gestión inadecuada del tema puede derivar en:

- No conformidades en la prestación del servicio que comprometan la continuidad contractual;
- Sanciones económicas por incumplimiento;
- Deterioro reputacional;
- Pérdida de confianza de clientes y usuarios; y restricciones para participar en licitaciones o inhabilitaciones temporales como proveedor cuando no se alcanza el umbral de cumplimiento exigido en las evaluaciones de desempeño del cliente.

Estos impactos afectan nuestras actividades operativas y la cadena de valor, incluyendo a contratistas y aliados estratégicos. Reconocemos adicionalmente que factores externos como la disponibilidad de los usuarios y las condiciones del entorno en los territorios de operación pueden incidir en la prestación del servi-

cio, lo que exige una gestión preventiva y adaptativa permanente. Este tema actúa además como factor transversal que influye directamente sobre otros temas materiales de la organización, particularmente la solidez financiera, la presencia en el mercado y el bienestar laboral de los colaboradores.

Políticas y compromisos sobre la Calidad y seguridad de los servicios

Hemos asumido la calidad y la seguridad de los servicios como principios estructurales de la operación y como valor agregado reconocido por el mercado. Este compromiso se articula en los siguientes instrumentos:

- Política y objetivos del Sistema Integrado de Gestión (SIG): calidad, SST y medio ambiente.
- Política y objetivos del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV).
- Política de prevención y control de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco.
- Política de desconexión laboral.
- Compromiso de seguridad operacional.
- Compromiso de no punitividad.

Estos compromisos complementan los relacionados con las personas que hacen posible la operación — no contratación de trabajo infantil ni trabajo forzoso, compensación digna, diversidad e inclusión, no discriminación, no coacción ni acoso, y prevención del acoso sexual laboral —

reconociendo que la calidad del servicio y el bienestar de los colaboradores son condiciones interdependientes.

En términos operativos, la organización se compromete a:

- **Asegurar el cumplimiento de estándares de calidad y seguridad en el 100% de los servicios prestados.**
- **Implementar controles a lo largo de la cadena de valor para garantizar la satisfacción del cliente.**
- **Exigir a contratistas y proveedores el cumplimiento de criterios de desempeño equivalentes.**
- **Evaluar periódicamente el desempeño y adoptar medidas correctivas ante no conformidades.**
- **Incorporar factores externos y riesgos operativos en la planificación y ejecución de los servicios.**

Acciones que realizamos para gestionar los impactos en la Calidad y seguridad de los servicios

Gestión de SST como pilar de la seguridad operacional. Implementamos un enfoque preventivo integral en Seguridad y Salud en el Trabajo orientado simultáneamente a proteger a sus colaboradores y a garantizar la continuidad operativa. Las acciones implementadas incluyen la identificación sistemática de peligros, la evaluación y control de riesgos, la capacitación del personal, el uso obligatorio de elementos de protección personal, inspecciones de seguridad programadas y el cumplimiento de programas de prevención. Contamos, además, con procedimientos documentados para la atención, investigación y seguimiento de incidentes y condiciones inseguras, lo que permite implementar acciones correctivas y alimentar el ciclo de mejora continua del sistema.

Sistema Integrado de Gestión (SIG) como columna vertebral de la calidad. Gestionamos los riesgos de calidad a través de un SIG que integra la identificación de variables potenciales adversas. Cada una con controles asociados para prevenir su materialización. Además, se integra con la identificación de oportunidades y fortalezas que, al materializarse, contribuyen al logro de los objetivos corporativos. Este análisis se estructura bajo la metodología DOFA aplicada al sistema de gestión. Los controles existentes incluyen procedimientos operativos y administrativos documentados, matrices de riesgo,



programas internos y externos de gestión, inspecciones operativas, y procesos de formación, entrenamiento y capacitación al personal. Los medios de difusión internos garantizan que cada colaborador tenga acceso a la información pertinente según su cargo y responsabilidad.

Gestión de la cadena de valor.

Los compromisos de calidad y seguridad se extienden a los contratistas y aliados estratégicos de la organización, quienes deben cumplir con criterios de desempeño equivalentes a los aplicados internamente, como condición para mantener su vinculación con Ingelétrica.

Mecanismos para atender quejas y reclamos

En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, disponemos de procedimientos formales para el reporte, la atención y la investigación de incidentes y condiciones inseguras. Estos mecanismos garantizan la trazabilidad de cada evento, la implementación de acciones correctivas y el seguimiento a su cierre efectivo.

En materia de calidad del servicio, los clientes de Ingelétrica cuentan con canales de comunicación y evaluación a través de los cuales reportan no conformidades, expresan percepciones de desempeño y validan el cumplimiento de los estándares acordados contractualmente. Las evaluaciones de desempeño realizadas por los clientes constituyen el mecanismo externo de control más relevante para este tema material,

dado que sus resultados inciden directamente en la continuidad y acceso a nuevos contratos.

Internamente, el COPASST opera como espacio formal de participación y reporte en materia de condiciones de trabajo, actos inseguros y situaciones de riesgo no contempladas en los controles existentes.

Objetivos, metas e indicadores

Entendemos que lo que no se mide no puede gestionarse ni mejorarse. Por ello, el seguimiento a la eficacia de las medidas implementadas se realiza a través de indicadores definidos en cada proceso del SIG, articulados a los objetivos estratégicos del sistema y revisados con periodicidad establecida en el cronograma anual de trabajo.

Objetivos estratégicos

Ámbito: **SST**

98% Cumplimiento 2025

Generar condiciones de trabajo seguras y saludables

Ámbito: **SST**

90% Cumplimiento 2025

Implementar estrategias de identificación, evaluación y control de riesgos para prevenir accidentes y enfermedades laborales

Ámbito: **Calidad Integral**

94% Cumplimiento 2025

Cumplimiento consolidado de los objetivos del SIG

El resultado del 94% en el cumplimiento consolidado del SIG se obtiene de la agregación de las mediciones particulares definidas en cada uno de los procesos del sistema. Este resultado orienta la planificación de 2026: se mantiene la medición individual por proceso enlazada a los objetivos del SIG, con especial atención a los procesos de menor participación en el resultado general, con el propósito de revisar las estrategias definidas y ajustarlas para incrementar el desempeño individual y, en consecuencia, el resultado global de la organización.

Involucramiento de los grupos de interés

En materia de SST, la participación de los colaboradores en la gestión del tema se canaliza a través del COPASST, el reporte de actos y condiciones inseguras, las inspecciones de seguridad, los procesos de elección de grupos de apoyo y las capacitaciones. Los aportes generados en estos espacios fortalecen las medidas de prevención y alimentan el ciclo de mejora continua mediante la evaluación de la eficacia de las acciones implementadas y el ajuste oportuno de aquellas que no alcanzan los resultados esperados.

En materia de calidad, reconoce-

mos que la participación de los grupos de interés no es un asunto de relaciones públicas sino el mecanismo de validación más honesto de la estrategia de la organización. Esta participación opera a través de un ciclo continuo de cuatro momentos:

Este enfoque parte de una convicción clara: la efectividad real de una medida solo se confirma cuando el grupo de interés siente el beneficio, no cuando el indicador interno de la empresa simplemente marca “completado”. Si el grupo de interés no percibe el cambio, la medida se considera ineficaz y la organización se ve obligada a revisar y redefinir sus estrategias.



Cómo nos protegemos

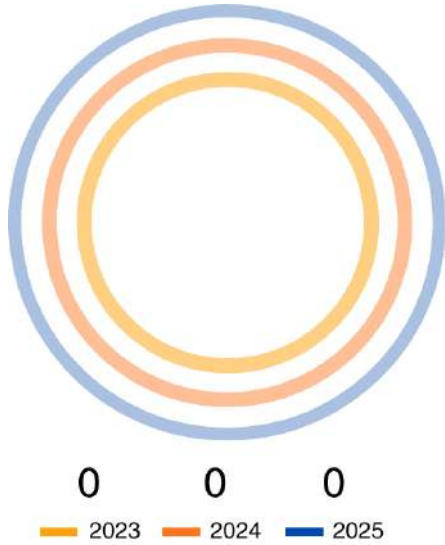
El resultado más significativo de 2025 es también el más sencillo de enunciar: cero fatalidades. Por tercer año consecutivo, Ingelétrica cerró el período sin pérdidas de vidas humanas derivadas de accidentes de trabajo. Detrás de ese número hay auditorías internas al 100% de los contratos activos, acompañamiento en terreno, programas de vigilancia epidemiológica, y una cultura de reporte y análisis de incidentes que se ha fortalecido de manera consistente.

“Cero fatalidades no es solo un indicador — es el resultado de miles de decisiones correctas tomadas cada día en campo.”

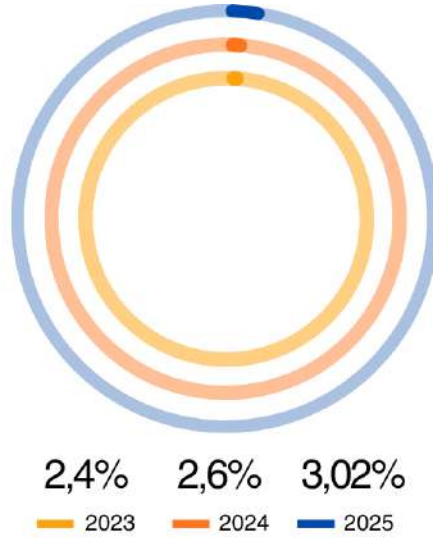
La tasa de accidentalidad continuó su tendencia a la baja, pasando de 3,6 en 2024 a 3,02 en 2025. Se registraron 76 eventos, representando un 7,7% de trabajadores accidentados en relación con el total de la población laboral. Por primera vez en el período reportado, se registró un caso de presunta enfermedad laboral, actualmente en proceso de calificación ante la Junta Nacional competente.

Indicadores de accidentalidad y salud laboral

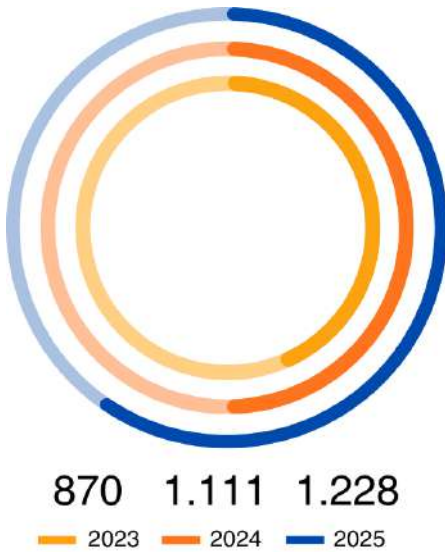
(GRI 403)



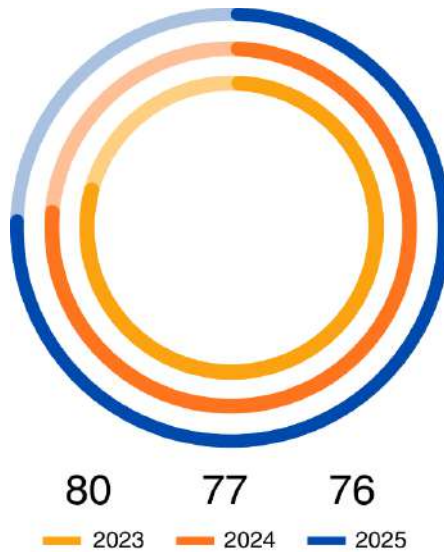
Fatalidades



Tasa de accidentalidad



Ausentismo por AT (días)



Accidentes de trabajo

Si bien la frecuencia de accidentes bajó, el ausentismo aumentó a 1.228 días en 2025, lo que indica que los eventos que ocurrieron tuvieron tiempos de recuperación más prolongados. Este dato orienta las acciones de mejora para 2026 hacia la reducción de la

severidad de los eventos, no solo de su frecuencia.

En Ingelétrica entendemos la seguridad y salud en el Trabajo como una responsabilidad compartida, la cual brinda condiciones seguras y suministra los

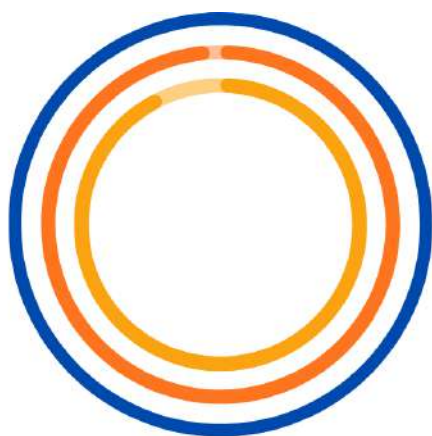
recursos necesarios para el desarrollo de las actividades. A su vez, cada colaborador aporta desde el autocuidado, la prevención y la atención a los riesgos y la protección de su propio bienestar y el de su equipo de trabajo.

Durante 2025, fortalecimos una cultura preventiva basada en la identificación oportuna de peligros, el control de riesgos y la promoción del autocuidado, integrando prácticas que protegen la salud física y mental dentro y fuera del entorno laboral. Este enfoque permitió consolidar comportamientos seguros, mejorar la percepción del riesgo y reforzar la corresponsabilidad en el cuidado de la vida.

Nuestra gestión se desarrolla a través de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, certificado bajo la ISO 45001:2018. Este ha sido implementado desde 2013, en donde hemos trabajado alineados con la normativa y enfocados en la mejora continua, lo cual fortalece nuestra propuesta de valor en el sector energético.

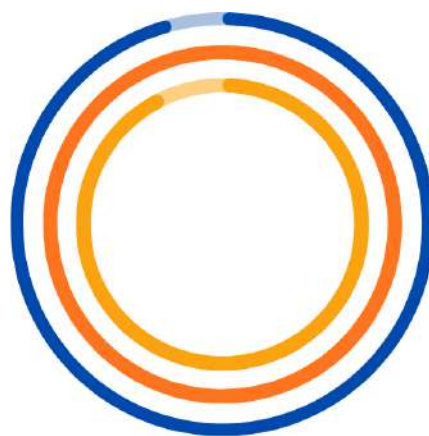
En cumplimiento de la normativa realizamos de manera periódica la evaluación de los Estándares Mínimos del SG-SST y el reporte oportuno ante la ARL y el Ministerio del Trabajo. El análisis comparativo de los resultados obtenidos en 2025 evidenció avances en el desempeño en SST y permitió definir acciones de mejora continua, orientadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, reafirmando nuestro compromiso con la protección de la vida, el bienestar de las personas y la sostenibilidad de Ingelétrica.

Evolución del cumplimiento de estándares mínimos en SG-SST



93,5% 99,9% 100%
 2023 2024 2025

Ministerio del trabajo



93,5% 100% 96%
 2023 2024 2025

SURA

Nuestro Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo tiene un alcance integral y transversal, cubriendo todos los niveles de la empresa, así como a contratistas, subcontratistas y demás prestadores de servicios que desarrollan actividades en nombre de Ingelétrica.

En cumplimiento de la normativa vigente y como parte de nuestro compromiso con las buenas prácticas, desarrollamos y documentamos las siguientes acciones clave:

1. Definición y fortalecimiento de los recursos técnicos y tecnológicos para la gestión del SG-SST.
2. Establecimiento y actualización de metas y objetivos alineados con la política del Sistema Integrado de Gestión (SIG).
3. Seguimiento, análisis y control

de los indicadores de desempeño del SG-SST.

4. Actualización de formatos y ajuste de la matriz de requisitos legales aplicables.
5. Definición e implementación de la política para la prevención y atención del acoso sexual laboral.
6. Establecimiento de protocolos de atención para casos de acoso sexual laboral.
7. Revisión periódica por la Alta Dirección, garantizando liderazgo y toma de decisiones.
8. Rendición de cuentas de las responsabilidades del SG-SST en todos los niveles de la organización.

En Ingelétrica contamos con la Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos (IPVR), una herramienta clave que nos ayuda a antici-

parnos a los riesgos en cada uno de nuestros contratos. A través de ella identificamos de manera técnica y organizada los peligros asociados a cada actividad. Adicionalmente, se establecen controles que previenen incidentes y evitan que se materialicen eventos que puedan afectar a nuestros colaboradores. Esta matriz se actualiza con un ejercicio participativo en el cual involucramos a todos los niveles jerárquicos de la empresa, mediante encuestas de identificación de peligros y espacios de diálogo en cada proyecto, porque son ellos quienes conocen de primera mano los riesgos de la operación. Desde el proceso de SST promovemos y fortalecemos la pertinencia de los controles, impulsamos el autocuidado y reafirmamos que la seguridad es una responsabilidad compartida.

En 2025 continuamos fortaleciendo la estrategia de cuidado integral de los colaboradores, reafirmando que la protección y promoción de la salud constituyen un eje esencial de la gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Como parte de este compromiso, en Ingelétrica contamos con un procedimiento estructurado de Evaluaciones Médicas Ocupacionales (EMO), el cual incluye exámenes de ingreso, periódicos, de egreso, por cambio de cargo, de retorno laboral, post incapacidad y valoraciones de seguimiento según condición de salud. Estas evaluaciones se realizan en coherencia con los riesgos específicos de cada cargo y bajo un enfoque preventivo, lo que permite identificar de manera temprana posibles alteraciones en la salud asociadas a la exposición ocupacional.



A partir de estos resultados, se implementan medidas de intervención oportunas, se generan recomendaciones y siguientes de estos, con esto se fortalecen los Programas de Vigilancia Epidemiológica, contribuyendo así a la mejora continua del SG-SST.

Contamos con el acompañamiento permanente de la ARL

como aliado estratégico en nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, brindando asesoría técnica en la gestión preventiva de riesgos y apoyo en actividades de promoción y prevención. Asimismo, esta entidad garantiza la atención integral y oportuna ante accidentes de trabajo y enfermedades laborales,

permitiéndonos actuar de manera proactiva y centrada en el bienestar del colaborador.

También contamos con el intermediario entre empresa y ARL, quien nos apoya en la ejecución de actividades de vigilancia de la salud, realización de inspecciones, procesos de formación y desarrollo de campañas de sensibilización enfocadas en la salud y bienestar de nuestros colaboradores.

En 2025 fortalecimos de manera significativa la comunicación, participación y consulta en Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando la intervención efectiva de las partes interesadas a través de un procedimiento estructurado y una matriz que asegura claridad, trazabilidad y mejora continua.

Para esta estrategia contamos con los siguientes canales de comunicación:

1. Reporte voluntario mediante código QR;
2. Aplicación de encuestas para la actualización de la Matriz IPEVR;
3. Canales internos de comunicación: correo electrónico, grupos de chat corporativos y dispositivos móviles;
4. Charlas operativas y reuniones de inicio de la semana;
5. Encuestas de satisfacción de clientes;
6. Socialización de campañas del SG-SST y fortalecimiento de grupos de apoyo; y
7. Procesos de votación para la inscripción y elección de integrantes de los grupos de apoyo.

A continuación, se presentan los resultados de participación correspondientes al año 2025:

- La rendición de cuentas alcanzó un 99,8% de cobertura, evidenciando un alto nivel de compromiso por parte de los colaboradores.
- La elección de representantes de los trabajadores (CO COLAB) registró un 86% de participación, reflejando una adecuada vinculación en los espacios de representación.
- La actualización de la matriz IPEVR, realizada mediante encuestas y entrevistas en los proyectos, logró una cobertura del 79%, fortaleciendo la identificación, evaluación y gestión de riesgos a partir de la experiencia operativa en campo.

Como oportunidad de mejora, se identificó el uso del canal de reporte a través de código QR, el cual recibió 13 reportes durante el periodo evaluado. Este resultado evidencia la necesidad de fortalecer su socialización y promover una mayor cultura de reporte.

También logramos en 2025, con los Grupos de Apoyo en seguridad y salud en el trabajo, continuar con el fortalecimiento de la gestión de manera preventiva mediante la ejecución sistemática de campañas de sensibilización, inspecciones planeadas, acompañamiento en campo y seguimiento a riesgos críticos.

Esta gestión ha contribuido a:

Mejorar la identificación y control oportuno de peligros.

Disminuir la ocurrencia de incidentes y accidentes de trabajo.

Fortalecer la corresponsabilidad en todos los niveles de la organización.

El trabajo articulado de los grupos de apoyo ha generado impactos positivos en los indicadores de SST, aportando a la sostenibilidad de la empresa y al compromiso con el cuidado de la vida. Estos grupos de apoyo son:

COPASST

COCOLAB

BRIGADA DE EMERGENCIA

COMITÉ DE SEGURIDAD VIAL

COMITÉ PSICOSOCIAL

En el 2025 el Copasst desarrolló campañas estratégicas orientadas a la prevención de caídas en alturas y a la mitigación del riesgo eléctrico. Estas acciones se priorizaron desde un enfoque preventivo, considerando la criticidad de estos riesgos en nuestra operación y el impacto que podrían ge-

nerar si no se gestionan de manera adecuada. Con ello, buscamos anticiparnos a los peligros, fortalecer el autocuidado y minimizar que se materialicen eventos que puedan afectar la vida y la integridad de nuestros colaboradores.

También desarrollamos la iniciativa **“Aprender del Éxito versión 2”**, enfocada en el fortalecimiento de la cultura del autocuidado. Esta actividad incluyó el reconocimiento al trabajador más seguro y la transmisión de mensajes motivacionales por parte de un familiar, con el propósito de generar un mayor impacto emocional y reforzar la conciencia preventiva.

El **Comité de Convivencia Laboral** fortaleció su estructura conforme a la normativa vigente y cumplió con sus reuniones ordinarias. Asimismo, desarrolló campañas enfocadas en la prevención del acoso sexual laboral y en la promoción de la empatía, el respeto, el trabajo en equipo y la inclusión, contribuyendo a la consolidación de un ambiente laboral más saludable, seguro y armonioso.



Se destacó la campaña de prevención de acoso sexual laboral con una cobertura del 77%, para dar a conocer el concepto y reafirmar el no al acoso sexual en INGELECTRICA



Durante el año 2025 no se presentaron casos de acoso sexual laboral ni de acoso laboral. Como Ingelétrica reafirmamos nuestro compromiso con el respeto, la sana convivencia y la promoción de entornos de trabajo seguros, dignos y libres de cualquier forma de violencia.”



Adicionalmente contamos con un **Comité Psicosocial** y una **brigada de primeros auxilios psicológicos**, quienes desarrollaron campañas para gestionar el riesgo psicosocial y promover la salud mental, fortaleciendo el bienestar y contribuyendo a entornos laborales más saludables y sostenibles. El Comité se reúne periódicamente para hacer seguimiento a los casos de riesgo psicosocial, verificando su gestión desde Bienestar y definiendo acciones de mejora e intervención según los factores identificados en Ingelétrica. Además, contamos con un convenio con la Red de Amor y con la caja de compensación familiar Comfama, que brinda apoyo psicológico a los colaboradores, fortaleciendo el bienestar y la atención integral en el SG-SST.

En 2025, el **Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV)** consolidó avances significativos en la implementación, fortaleciendo los procesos de formación y sen-

sibilización a través de campañas sobre seguridad vial, gestión de la velocidad, prevención de la fatiga y protección de actores viales vulnerables. Estas acciones estuvieron orientadas a promover el autocuidado y a fortalecer la conciencia de nuestros colaboradores durante los desplazamientos laborales e in itinere. Para el 2026 se continuará robusteciendo la gestión preventiva que nos permita la reducción de eventos por siniestros viales y en la consolidación de una cultura de movilidad segura.

El **Comité de Brigada de Emergencia** fortaleció sus capacidades mediante formación en brigada básica, primeros auxilios, rescate en alturas y socialización de los procedimientos operativos normalizados (PONS) para la atención de emergencias. Como parte de este proceso, se realizó el Curso de Brigada Básica Nivel I con el acompañamiento del cuerpo de bomberos voluntarios de Sabaneta, con una duración de 41

horas, en el cual se certificaron 22 colaboradores de los diferentes contratos. Esta inversión por un valor de \$6.215.000 permitió fortalecer competencias en:

- Evacuación transporte de pacientes.
- Manejo del sistema de comando de incidentes.
- Uso y manejo de extintores.
- Prácticas de atención y control inicial de emergencias.
- Manejo del Plan de Evacuación y Plan de Emergencia.
- Administración de la Emergencia.

Como logro significativo consolidamos un equipo de brigadistas mejor preparado, con mayores competencias técnicas y capacidad de respuesta oportuna y eficaz ante situaciones de emergencia, contribuyendo directamente a la protección de la vida y la seguridad de todos los colaboradores.

Como parte de la mejora continua del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST), en 2025 ejecutamos intervenciones integrales en todos los frentes operativos y administrativos, priorizando los riesgos críticos asociados a nuestra actividad económica. Estas acciones incluyeron acompañamiento permanente en campo; fortalecimiento y actualización de estándares y procedimientos; ejecución de inspecciones de seguridad; entrega oportuna y reposición de EPP, equipos y herramientas; así como un seguimiento riguroso a la implementación y eficacia de los controles establecidos.

A continuación, se relacionan los temas de formación orientados al control de los peligros críticos e importantes identificados por Ingelétrica.

En el año 2025 continuamos con la formación de los grupos de apoyo, con el objetivo de fortalecer sus competencias y habilidades para la gestión de los peligros asociados a cada una de sus funciones.

Temas de capacitación	Peligros intervenidos
Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, de las actividades que involucran los riesgos y peligros prioritarios del cargo (PIGR).	Físico Biológico Químico Psicosocial Biomecánico condiciones de seguridad (mecánico, eléctrico, caída en alturas, siniestros viales, locativo, público, tecnológico.) Brigadas de emergencias
Prevención de accidentes e incidentes de trabajo enfocado en el comportamiento humano.	
Uso, inspección y almacenamiento de elementos de protección personal y colectivos, especificar los elementos en que se va a capacitar al personal.	
Seguridad vial enfocado en los programas según Res. 40595 (Programa de distracción, fatiga, prevención del consumo de alcohol y drogas, actores vulnerables, gestión de velocidad segura)	
Práctica de rescate en alturas y atención de emergencias derivadas de un evento de altura.	
Peligro de alturas (Verificación e inspección de equipos de protección contra caídas, diligenciamiento de Pre Operacionales, ATS y permisos de alturas, para la prevención de incidentes y accidentes por caída de alturas)	
Peligro eléctrico (5 Reglas de oro, con énfasis en distancias mínimas de seguridad, uso de EPP y factores de riesgo eléctrico asociadas a las actividades del contrato, con ejercicio práctico en el banco de pruebas)	
Primeros auxilios (Valoración primaria y secundaria, implementos del botiquín. O quemaduras, heridas y control de hemorragia, o Traslado de lesionado que ha sufrido una caída en alturas)	
Riesgo Biológico (mordeduras de perros y gatos, riesgo ofídico y picadura de insectos)	

En el año 2025 continuamos con la formación de los grupos de apoyo, con el objetivo de fortalecer sus competencias y habilidades para la gestión de los peligros asociados a cada una de sus funciones.

Tema	Grupo de apoyo
Capacitaciones investigación de accidentes de trabajo	Copasst
Capacitación detección y prevención de riesgos laborales	
Investigación de accidente de tránsito	
Conceptos básicos de SG-SST	Cocolab
Capacitación de acoso sexual	
Capacitación de liderazgo	
Capacitación de acoso laboral	
Capacitación en el manejo del estrés	Comité psicosocial
Primeros auxilios psicológicos	
Curso Brigada Básica Nivel 1	Brigadista por contrato
Primeros auxilios (Valoración primaria y secundaria, implementos del botiquín. O quemaduras, heridas y control de hemorragia, o Traslado de lesionado que ha sufrido una caída en alturas)	Brigadistas

En Ingelétrica continuamos reafirmando nuestro compromiso con la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de diversas estrategias orientadas a fomentar hábitos seguros y fortalecer la prevención en nuestros colaboradores. Estas acciones se desarrollaron mediante la formación, campañas, charlas, evaluaciones médicas ocupacionales e implementación de programas de vigilancia epidemiológica, enfocados en el seguimiento permanente del estado de salud del personal.

Entre los programas implementados para el seguimiento de la salud, se destacan aquellos que cuentan con cobertura en todos los niveles de la empresa, con una gestión integral y continua del estado de salud de los trabajadores.

- Programa de vigilancia epidemiológica – riesgo psicosocial.
- Programa para vigilancia epidemiológica de la conservación auditiva.
- Programa de vigilancia epidemiológica para la prevención y control de desórdenes musculoesqueléticos.
- Programa de cero tolerancias a la conducción y tareas críticas bajo los efectos del alcohol y sustancias psicoactivas.
- Programa salud laboral, cuerpo y mente – SVE.
- Seguimiento a los informes de condición de salud.
- Tamizajes cardiovasculares.
- Campaña de estilo de vida saludable ¡tu corazón es el motor de tu vida!

- Campaña de conservación y pausas visuales “una mirada sana cambia tu día. ¡Cuida tus ojos, cuida tu futuro!”
- Campaña mueve tu cuerpo, despeja tu mente: cuida tu salud laboral (pausas activas-calistenia, estiramientos).
- Política de prevención en el consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.
- Política de prevención del acoso sexual y protocolo para su atención y manejo oportuno.

En 2025 también realizamos la semana de la Salud y el Medio Ambiente, en donde se desarrollaron tamizajes de salud, webinar sobre cero tolerancias al consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, charlas de nutrición y actividades lúdicas y pedagógicas desde el enfoque ambiental y de SST (concurso de mural y video). Además, rumbas aeróbicas para promover estilos de vida saludable. Allí contamos con un espacio de 2 horas por proyecto, para un total de 32 horas, fortaleciendo la cultura del autocuidado, la prevención y la participación de los colaboradores.

La inversión en premios fue de \$1.750.000, incentivando el compromiso y la integración de los equipos. Para el desarrollo de la jornada tuvimos el apoyo de las EPS, los fondos de pensiones, la ARL y la caja de compensación familiar.

Logros en 2025:



Mayor sensibilización frente al consumo responsable y el cuidado de la salud.



Identificación oportuna de condiciones de riesgo mediante tamizajes.



Fortalecimiento del trabajo en equipo y apropiación de la cultura SST y ambiental.

Dentro de la gestión que realizamos en Ingelétrica, continuamos con la implementación de estrategias enfocadas en mitigar la aparición de enfermedades laborales y otras afectaciones a la salud de nuestros trabajadores. En este sentido, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

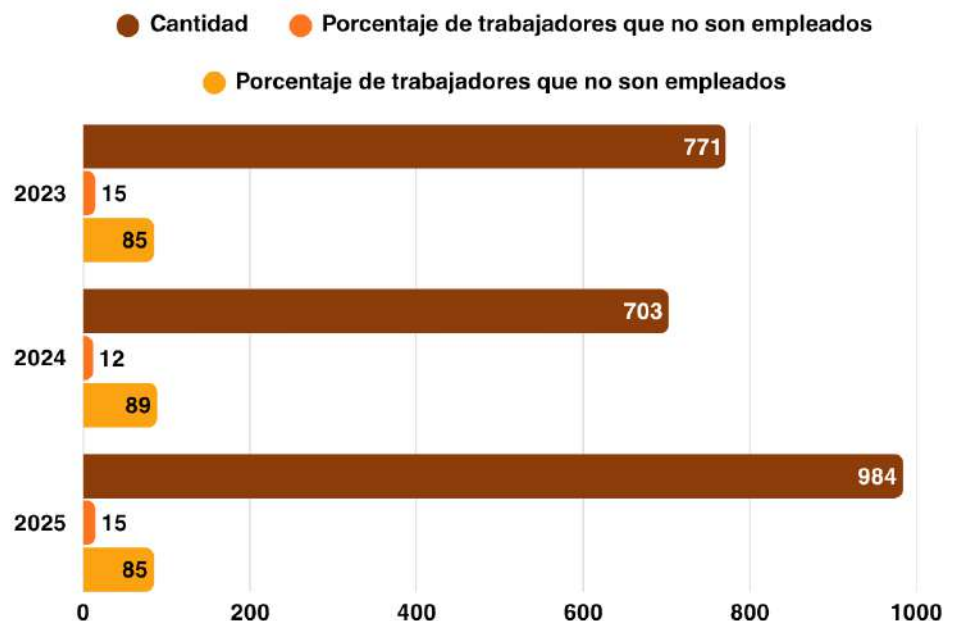
- Seguimiento y control permanente a las matrices de identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (IPEVR).
- Inspecciones de seguridad de acuerdo con el cronograma de trabajo establecido.
- Acompañamiento en terreno por parte de ingenieros de soporte, supervisores y gestores SST.
- Visitas y acompañamiento por parte de la ARL SURA, enfocados en la prevención del error humano.
- Seguimiento y control a los indicadores de accidentalidad.
- Diseño e implementación de planes, programas y formatos orientados a la mejora continua.
- Seguimiento a hallazgos y recomendaciones, asegurando el cierre de acciones correctivas y preventivas.
- Verificación del uso adecuado de los Elementos de Protección Personal (EPP).
- Implementación proyección audio como estrategia para las actividades de carga y descarga de materiales.
- Diligenciamiento oportuno de ATS, permisos de trabajo y re-

portes correspondientes, entre otros controles operativos.

En la gestión de mejora continua, realizamos auditorías internas con un cumplimiento de la agenda al 100% en los contratos activos. De igual manera, llevamos a cabo la auditoría externa con ICONTEC, con el fin de realizar el seguimiento y la revisión del Sistema Integrado de Gestión.

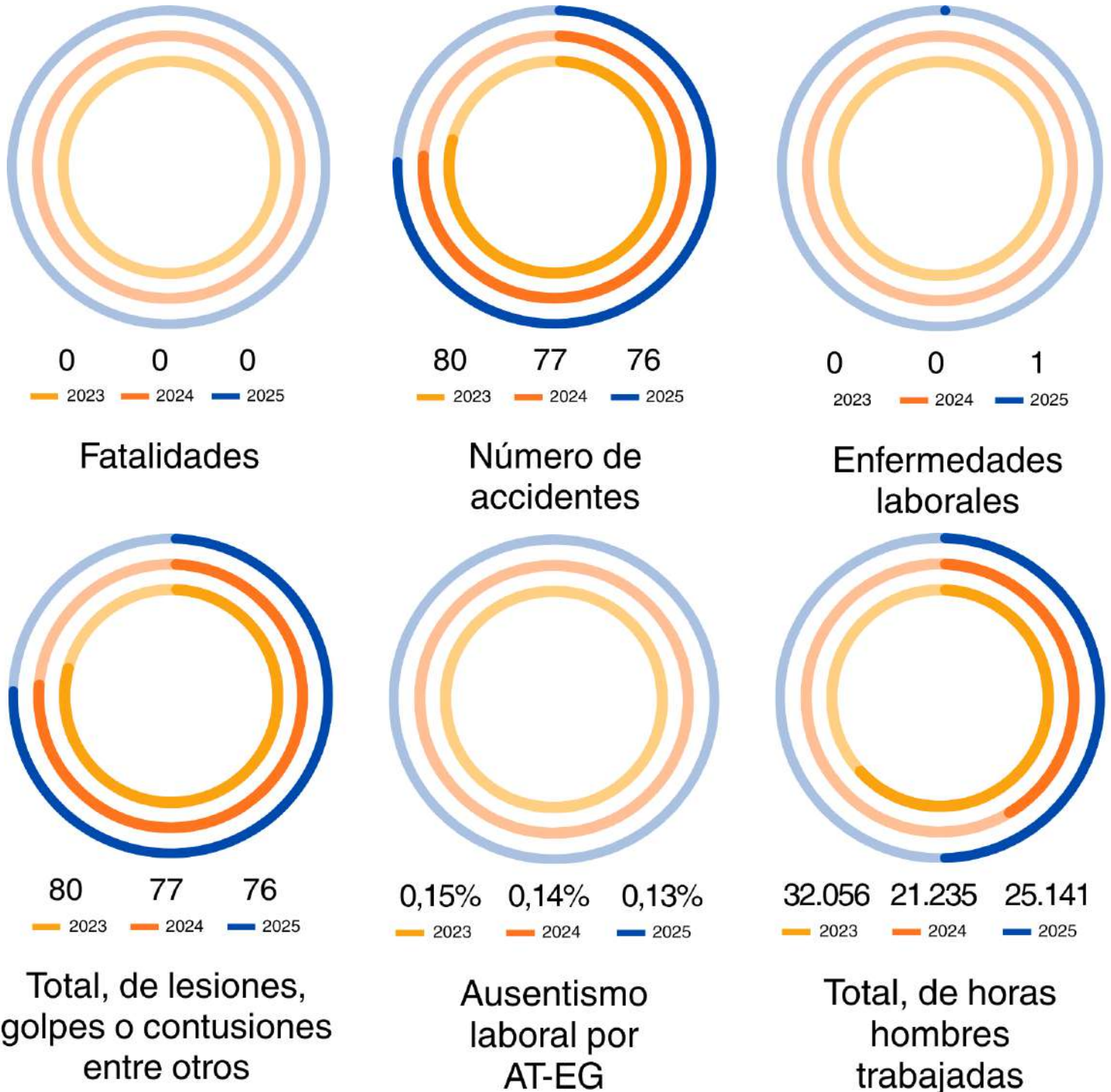


Cantidad y porcentaje de trabajadores directos y contratistas cubiertos por el Sistema de Gestión de SST que fueron incluidos en el alcance de auditoría externa.



En 2025 se reportaron 984 trabajadores, evidenciando un incremento significativo frente al 2024. Del total, el 85% corresponde a empleados directos y el 15% a trabajadores no empleados (contratistas). El aumento en la participación de contratistas se concentra principalmente en el área de transporte, con conductores de camiones y camionetas, asociado a la adjudicación de nuevos contratos y al inicio de proyectos. Esta dinámica refuerza la necesidad de asegurar la gestión de seguridad y salud en el trabajo, la cobertura y el control sobre todos los trabajadores y sus lugares de trabajo bajo control operacional de Ingelétrica, mediante una adecuada supervisión, gestión de riesgos y cumplimiento de los requisitos legales aplicables.

Indicadores de Accidentalidad, Enfermedad Laboral y Ausentismo – SG-SST



En los períodos reportados mantuvimos cero fatalidades derivadas de accidentes de trabajo, evidenciando además una tendencia sostenida a la disminución de la accidentalidad laboral, como resultado del fortalecimiento de los controles operacionales y las estrategias preventivas implementadas.

La seguridad es resultado del compromiso de todos

EN EL 2025, EL

92%

Nuestros colaboradores desarrollaron sus labores sin afectaciones a su salud

Fortalecimos la implementación de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante el cumplimiento del cronograma de actividades de promoción y prevención, orientadas al cuidado integral de los colaboradores durante el desarrollo de sus funciones.

Los resultados obtenidos reflejan el compromiso permanente de la empresa con el fortalecimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en coherencia con los principios de prevención, control del riesgo, mejora continua y generación de entornos laborales seguros y saludables.

Clasificación de los diagnósticos más representativos por accidentes de trabajo



Como empresa, se ha dado continuidad a la gestión preventiva contemplada en el cronograma anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), fortaleciendo las acciones de:

- Identificación y evaluación de peligros y valoración de riesgos.
- Vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo asociados.
- Capacitación y formación periódica al personal expuesto.
- Seguimiento médico ocupacional y control de condiciones de trabajo.
- Implementación de medidas de intervención orientadas a la prevención de lesiones y enfermedades laborales.

La empresa reafirma su compromiso con la promoción de la salud, la prevención de lesiones y la mejora continua de las condiciones laborales, orientando sus esfuerzos a mitigar la ocurrencia de eventos similares y proteger el bienestar integral de nuestros colaboradores.



Un legado de **valor sostenible**

(GRI 2-29)

Cómo nos relacionamos con las partes de interés

En Ingelétrica reconocemos que nuestra gestión y desempeño están estrechamente vinculados con las relaciones que construimos con nuestros grupos de interés. Por ello, identificamos y comprendemos a las partes con las que interactuamos, considerando su influencia en nuestras operaciones y el impacto que generamos en ellas.

Nuestros grupos de interés se definen a partir de las dinámicas propias de nuestra operación y del entorno en el que desarrollamos nuestras actividades, integrando a todos aquellos actores con los que mantenemos una relación directa o indirecta. Este enfoque nos permite gestionar de manera responsable nuestros impactos y fortalecer relaciones basadas en la confianza y el valor compartido.

Para ello, promovemos canales de comunicación, participación y consulta que facilitan un diálogo continuo y transparente, asegurando que las expectativas y necesidades de nuestras partes interesadas sean consideradas en nuestros procesos de toma de decisiones.

A continuación, presentamos los grupos de interés con los que construimos valor:

Accionistas y equipo directivo

Son un grupo clave para la sostenibilidad y permanencia de la empresa. Con ellos mantenemos una comunicación oportuna y transparente, compartiendo resultados que respaldan la toma de decisiones, su participación activa y el fortalecimiento de nuestro posicionamiento en el mercado.

Colaboradores

Promovemos relaciones basadas en el respeto, ofreciendo estabilidad laboral, oportunidades de desarrollo profesional y un entorno de trabajo que impulsa su bienestar integral.

Organismos del estado

Mantenemos una relación fundamentada en el cumplimiento riguroso de la normativa legal y regulatoria aplicable, actuando con transparencia y responsabilidad en nuestras operaciones.

Clientes

Construimos relaciones de confianza a través del respaldo, la experiencia técnica y soluciones que aportan al cumplimiento de sus objetivos y metas corporativas.

Comunidad cercana

Es un grupo fundamental, ya que nuestras operaciones se desarrollan en su entorno. Por ello, actuamos de manera responsable, buscando generar valor compartido y contribuir positivamente a su calidad de vida.

Competencia

Reconocemos a nuestros competidores como actores relevantes del sector, promoviendo un entorno basado en el respeto, la ética y la sana competencia.

Proveedores, aliados y contratistas

Fomentamos relaciones de largo plazo basadas en la confianza, el respeto y el beneficio mutuo, fortaleciendo alianzas que aportan al desarrollo sostenible de nuestras operaciones.

Nuestra estrategia de sostenibilidad

(GRI 3-1, 3-2)

Consolidamos nuestro liderazgo en el sector eléctrico colombiano a partir de una visión de futuro en la que la sostenibilidad se integra como eje central de nuestra propuesta de valor. Nuestro compromiso con la acción climática se refleja en una gestión proactiva de los impactos ambientales, que incluye la adecuada gestión de residuos y el desarrollo de soluciones estratégicas para nuestros clientes, orientadas a minimizar el impacto de sus operaciones y promover el uso eficiente de los recursos naturales.

En la dimensión social, fortalecemos un entorno basado en el respeto y el bienestar de nuestros grupos de interés. Priorizamos la seguridad y salud en el trabajo como principios fundamentales, al tiempo que impulsamos el desarrollo del talento en un entorno que promueve y respeta los Derechos Humanos. Fomentamos una cultura organizacional justa, equitativa, diversa e inclusiva, alineada con un enfoque humanista. Este compromiso se complementa con una gobernanza corporativa basada en la ética, la transparencia y la rendición de cuentas, garantizando la integridad en la toma de decisiones.

Nuestra solidez económica se fundamenta en la excelencia operativa, la innovación y una visión de rentabilidad sostenible en el largo plazo. Reconocemos nuestro rol en un sector estratégico, por lo que integramos la sostenibilidad como un motor de crecimiento y diferenciación. A través de un relacionamiento estratégico y una comunicación transparente con nuestros grupos de interés, fortalecemos la confianza y avanzamos en la consolidación de un modelo de sostenibilidad integral en el sector energético colombiano.



Un legado de Valor sostenible



Temas materiales y enfoque de gestión

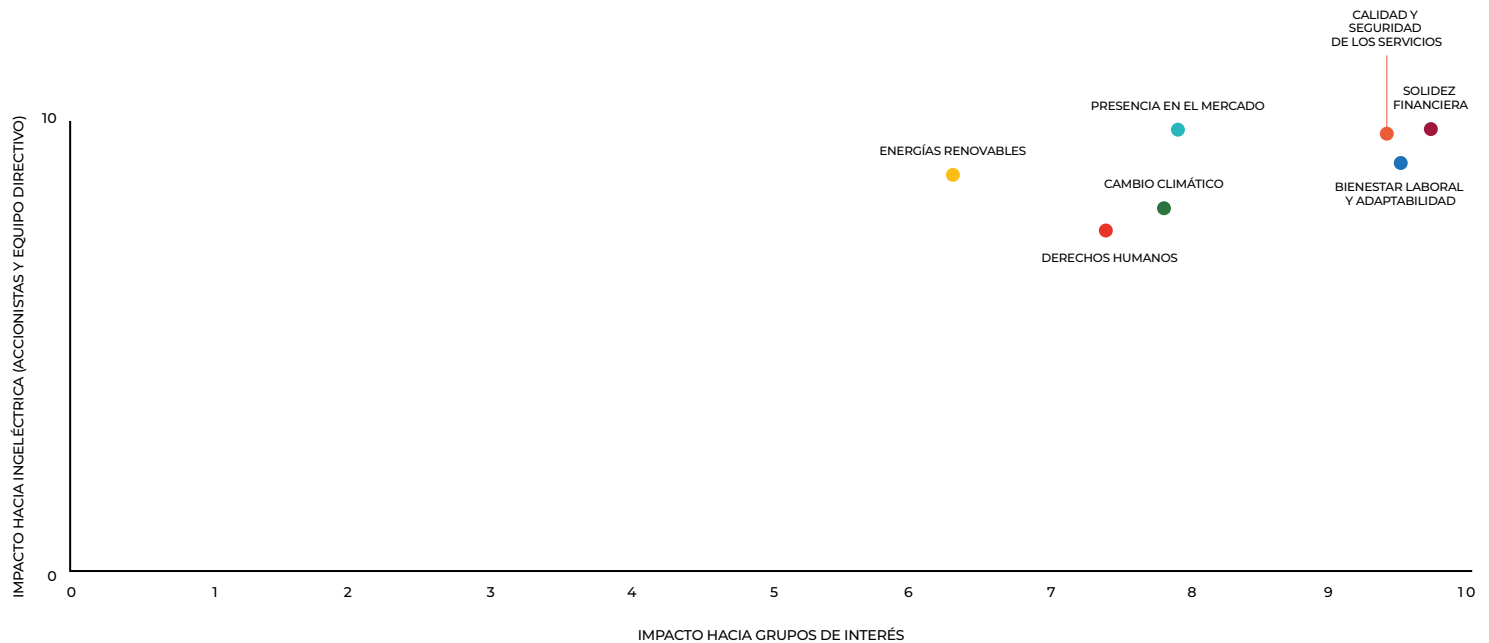
En Ingelétrica realizamos nuestro proceso de determinación de temas materiales integrando la evaluación de los impactos económicos, ambientales y sociales derivados de nuestra operación, así como su relevancia para la sostenibilidad y el desempeño del negocio.

Iniciamos el proceso con una mesa de trabajo interna en la que los líderes de los procesos asociados a los componentes ASG identificaron los asuntos relevantes derivados de la operación, el contexto normativo, la gestión de riesgos y nuestro direccionamiento estratégico. Posteriormente, junto con el equipo directivo, realizamos la evaluación y calificación de cada asunto, teniendo en cuenta su impacto real y potencial, así como su importancia estratégica para la organización. Como resultado de esta priorización interna, definimos siete (7) asuntos materiales.

En una fase posterior, consultamos estos asuntos con nuestros grupos de interés priorizados: colaboradores, proveedores y contratistas, clientes, comunidad, organismos del estado y competencia, con el fin de conocer su percepción sobre la relevancia de cada tema. La ponderación obtenida nos permitió complementar la valoración interna y consolidar su clasificación en nuestra matriz de materialidad.

Matriz de materialidad

Ingelétrica S.A.S.



El resultado de este ejercicio permite identificar los temas con mayor incidencia para la organización y sus partes interesadas, asegurando coherencia con nuestro direccionamiento estratégico, la gestión integral de riesgos y nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en los que generamos mayor impacto. En este sentido, se definieron siete (7) temas materiales que orientan nuestra gestión y estructuran el presente informe de sostenibilidad:





Liderazgo con **integridad**

(GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 2-23, 2-24, 2-27, 205-1, 205-2 y 205-3)

En Ingelétrica, la gobernanza es la expresión de quiénes somos y cómo decidimos actuar. El liderazgo con integridad es el pilar que da coherencia a todo lo que construimos: la confianza de sus clientes, la estabilidad de sus equipos y la legitimidad de su presencia en los territorios donde opera.

Este capítulo presenta la estructura, los mecanismos y los resultados de la gestión de gobernanza de Ingelétrica durante 2025.

Estructura y composición de la gobernanza

(GRI 2-9)

En Ingelétrica S.A.S. mantenemos una estructura de gobierno diseñada para garantizar la transparencia, la ética y la sostenibilidad del negocio a largo plazo. La dirección estratégica se articula en tres niveles jerárquicos que aseguran tanto la visión de largo plazo como la ejecución operativa cotidiana.



Junta de Socios

Constituye el máximo órgano de gobierno de la organización. Durante el período de reporte se produjo un cambio organizacional de gran relevancia: a partir del mes de agosto de 2025, Ingelétrica experimentó una evolución en su estructura de capital con el ingreso de las sociedades Inversiones Ladana S.A.S. e Inversiones Ullola S.A.S. a la representación accionaria. Esta nueva estructura fortalece la visión estratégica y el respaldo corporativo de la organización, consolidando una plataforma de gobierno más sólida para los desafíos de crecimiento que enfrenta la empresa.



COMPOSICIÓN DE LA JUNTA DE SOCIOS 2025

Número de miembros



Hombres



Mujeres



Antigüedad promedio



Gerencia general

Es la instancia responsable de la ejecución de la estrategia, las decisiones del día a día y el enfoque organizacional según los resultados de la gestión. Es el nivel que traduce los lineamientos de la Junta de Socios en acción concreta y quien rinde cuentas ante el máximo órgano de gobierno por el desempeño integral de la organización.

Gerencias de área

En Ingelétrica contamos con una Gerencia Técnica y una Gerencia Administrativa, responsables del direccionamiento específico de los procesos a su cargo y de los proyectos en ejecución. Estas gerencias actúan como puente entre la estrategia corporativa y la operación en campo, asegurando que los compromisos de la alta dirección se materialicen en la gestión diaria.

Composición de la mesa directiva

(GRI 202-2, 405-1)

La estructura de la mesa directiva de Ingelétrica refleja un equilibrio deliberado entre legado fundacional, renovación generacional y equidad de género. Esta es una combinación diseñada para garantizar una toma de decisiones integral y proyectada hacia el futuro.

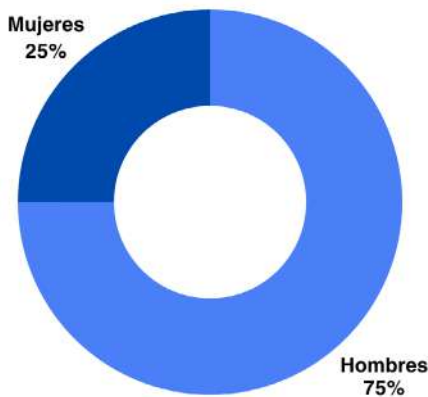
El legado y la visión histórica de la organización están representados por Juan Manuel Mejía Gutiérrez y Felipe Mejía Restrepo, socios fundadores con una trayectoria de 37 años construyendo, liderando y consolidando la identidad corporativa de Ingeléc-

trica. Su experiencia acumulada en el sector eléctrico colombiano es el sustento de la reputación y la confianza que la empresa ha ganado con clientes y aliados.

En articulación con esta base de experiencia, la mesa directiva integra una perspectiva joven y dinámica a través de Angélica Ma-

ría Osorio Mejía y Juan Fernando Marín Quintero, profesionales que han forjado su carrera creciendo junto a la organización durante 11 y 17 años respectivamente. Su participación aporta nuevas metodologías, frescura estratégica y un profundo conocimiento en la ejecución de proyectos y la administración.





La presencia de Angélica María Osorio Mejía en la mesa directiva materializa el compromiso de Ingelétrica con la diversidad, la inclusión y la participación activa de la mujer en los niveles máximos de toma de decisiones. Su liderazgo no solo fortalece la capacidad analítica y estratégica del órgano de gobierno: es la evidencia de que la equidad de género en Ingelétrica empieza por arriba.



Supervisión de impactos, gestión estratégica e informes de sostenibilidad

El máximo nivel de dirección de Ingelétrica, representado por la Gerencia General, es responsable de definir el propósito y el direccionamiento estratégico que orienta la operación y la toma de decisiones en todos los niveles

de la empresa. En este marco, lidera y supervisa la gestión de los impactos económicos, ambientales, sociales y de gobernanza, tanto reales como potenciales, promoviendo su adecuada identificación, prevención y mitigación.

Modelo de supervisión y ciclo de gestión

La supervisión de impactos se desarrolla bajo un enfoque preventivo y estructurado, apalancado en el Sistema Integrado de Gestión (SIG). El ciclo inicia desde la Alta Gerencia, que define el direccionamiento estratégico y las líneas de negocio prioritarias. A partir de estas directrices, el SIG lidera la evaluación sistemática de cada proceso mediante la construcción conjunta de matrices de riesgos e impactos, lo que permite identificar con precisión los impactos positivos y negativos de la operación y formular controles orientados al cumplimiento de los objetivos planificados.

Para asegurar la transparencia y la mejora continua, este ciclo es retroalimentado de manera periódica. La gestión es además fortalecida por procesos de aseguramiento independientes: la Revisoría Fiscal y auditores internos y externos participan activamente en el monitoreo, evaluación y retroalimentación constante de la efectividad de los controles aplicados a los procesos misionales y de apoyo.

Delegación de responsabilidades en sostenibilidad

La gobernanza corporativa opera bajo un modelo de delegación y decisiones escalonadas. La Gerencia General trabaja de manera articulada con las gerencias de

área, que implementan las estrategias, lineamientos, políticas y controles asociados a la sostenibilidad. La gestión de los impactos se integra transversalmente con procesos de apoyo como Gestión Humana, Contabilidad, el SIG y las áreas operativas, incorporando la sostenibilidad en la operación diaria, en la gestión de riesgos y en las decisiones estratégicas y operativas de cada proceso. De esta manera, el compromiso de la Alta Dirección fluye y se aplica efectivamente en el trabajo diario.

Presentación y aprobación del informe de sostenibilidad

En materia de rendición de cuentas, la Alta Dirección revisa y valida los temas materiales y el contexto general de sostenibilidad, asegurando que la información divulgada sea consistente con la estrategia y el desempeño empresarial. El seguimiento se realiza mediante distintos espacios y periodicidades, incluyendo la revisión por la dirección y los reportes estratégicos. El informe de sostenibilidad es aprobado al más alto nivel de la organización, consolidándose como un instrumento clave para la presentación institucional y la comunicación transparente con los grupos de interés.

Políticas internas e incorporación de compromisos

En Ingelétrica hemos sistematizado los compromisos en materia de responsabilidad social empresarial en el documento “Compromisos Gerenciales”, suscrito con la firma de la Gerencia General como máximo gobierno de la em-

presa. Este documento no es una declaración formal: es la expresión del convencimiento de que la ejecución segura, ética y responsable de las operaciones es la base del reconocimiento sostenido de cada una de las partes de interés.

Al interior de cada equipo de trabajo realizamos la difusión permanente de estas políticas y compromisos, asegurando que cada colaborador conozca los principios que orientan su actuación y el rol que tiene en el cumplimiento colectivo de los estándares de la organización.

Marco de políticas y compromisos vigentes

1. Políticas y compromisos gerenciales vigentes

2. Valores corporativos

3. Política y objetivos del Sistema Integrado de Gestión (SIG): calidad, SST y medio ambiente

4. Política de prevención y control de sustancias psicoactivas, alcohol y

tabaco

5. Política de desconexión laboral

6. Política y objetivos del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV)

7. Política de autocontrol y gestión del riesgo integral de LA/FT/FPADM y reporte de operación sospechosa a la UIAF

8. Política sobre prevención del acoso sexual laboral

9. Código de convivencia laboral, de ética y disciplinario

10. Compromiso de no punitividad

11. Compromiso de no contratación de mano de obra infantil ni mano de obra involuntaria

12. Compromiso de prevención de coacción y acoso

13. Compromiso de no

discriminación

14. Compromiso de libre asociación

15. Compromiso de seguridad operacional y salud de los colaboradores

16. Compromiso de compensación digna

17. Compromiso con la diversidad e inclusión con las partes

Conflictos de interés y ética corporativa

La integridad rige todas nuestras actuaciones. Por ello, se prohíbe expresamente a los administradores el uso indebido de información privilegiada y la obtención de préstamos o garantías personales respaldadas por la sociedad.

Toda decisión, contrato o transacción que implique un potencial conflicto de interés debe ser declarada y contar con la autorización previa de la Asamblea General de Accionistas, instancia que requiere una mayoría calificada del 70% para su aprobación. Esta disposición de gobierno corporativo garantiza un análisis objetivo e imparcial que salvaguarda la reserva comercial e industrial de la compañía frente a beneficios particulares.

Para operativizar estas directri-

ces y prevenir la materialización de riesgos éticos, la organización cuenta con un marco preventivo sólido anclado en el Reglamento Interno de Trabajo y los procedimientos internos. Este ecosistema de cumplimiento incluye el programa de transparencia y ética empresarial enlazado al sistema de autocontrol y gestión del riesgo, y la actualización constante de las matrices de requisitos y de identificación de riesgos, que permiten mitigar vulnerabilidades y consolidar una cultura organizacional de cero tolerancia frente a prácticas que vayan en contravía de los valores corporativos.

Cómo cumplimos la legislación aplicable

(GRI 2-27)

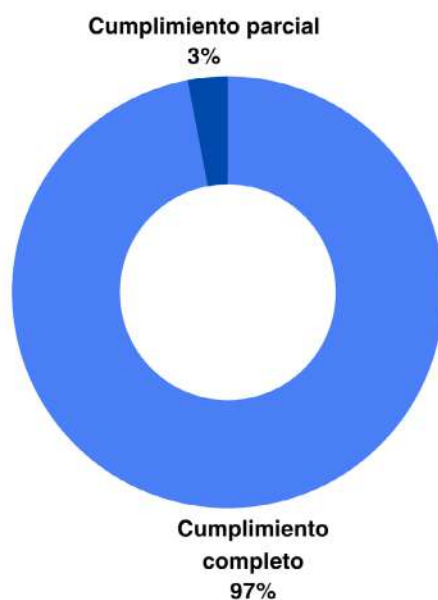
Mantenemos una estrategia sistemática de monitoreo del cumplimiento de los requisitos legales aplicables a su operación. Mensualmente realizamos una reunión de seguimiento con participación de las áreas de Jurídica, Gestión Humana, Calidad, SST y Gestión Socioambiental, liderada por el área Jurídica, que es responsable de asegurar el soporte documental de cada encuentro y la conservación de las evidencias generadas. Este mecanismo permite identificar actualizaciones normativas de manera oportuna — especialmente relevante en el componente de SST, que concentra el mayor número de requisitos aplicables y registra cambios frecuentes.

El 3% de cumplimiento parcial en SST corresponde a requisitos cuya implementación está en curso dentro de planes de trabajo activos. El 2% de no cumplimiento en gestión ambiental se refiere a requisitos que no aplican directamente a la operación de la empresa pero que aún presentan vacíos de orientación desde la fuente normativa — en particular, lo relativo al plan de movilidad sostenible — y que están en monitoreo permanente por parte de la coordinación socioambiental.

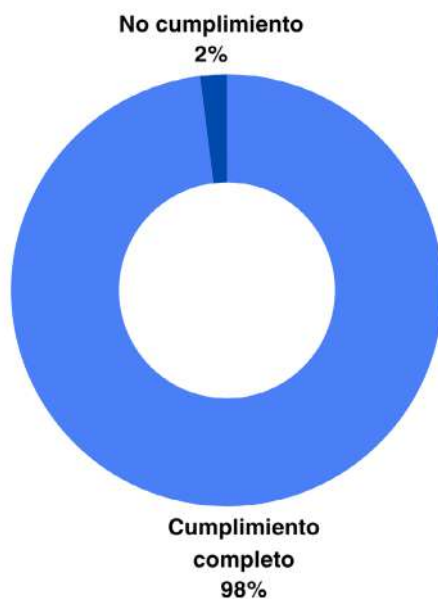
Resultados del cumplimiento normativo

Al cierre de 2025, el comportamiento del cumplimiento de los requisitos legales aplicables fue el siguiente:

SST (Seguridad y Salud en el Trabajo)



Gestión ambiental



Sanciones
significativas por
incumplimiento

0

Multas por
incumplimiento
normativo

0

Gestión del riesgo de corrupción y transparencia

(GRI 205-1, 205-2, 205-3)

Evaluación de riesgos de corrupción

Durante 2025, evaluamos el 100% de las operaciones en materia de riesgos relacionados con la corrupción y el soborno. Esta cobertura total se logra a través de la aplicación transversal del programa de transparencia y ética empresarial y el programa de autocontrol y gestión del riesgo integral, con alcance sobre todos los equipos de trabajo, procesos, contratos y operaciones con aliados. La evaluación la realizamos

mediante metodología de matriz de riesgos, valorando la probabilidad e impacto de cada escenario y estableciendo controles preventivos específicos.

El análisis identificó que la mayor exposición al riesgo se concentra en las actividades operativas del contrato de Control de Pérdidas de Energía, donde durante las inspecciones técnicas se detectan y validan operaciones irregulares de usuarios de la red del cliente. Estas conductas están tipificadas bajo la normativa nacional como defraudación de fluidos. Este contexto genera exposición del personal a escenarios potenciales de soborno, extorsión y amenazas a su integridad física. Desde el contexto interno, se identifican



y mitigan adicionalmente riesgos asociados a conflictos de interés en la cadena de suministro, tanto con clientes internos como externos.

Formación y comunicación anticorrupción

La cero tolerancia frente al fraude y la corrupción es un pilar innegociable de nuestra cultura organizacional. Las directrices corporativas en esta materia se enmarcan en la Ley 1778 de 2016 y la Ley 2195 de 2022, y son comunicadas a todos los niveles de la compañía a través de políticas, procedimientos y medidas internas.

Desde la Gerencia General y el oficial de cumplimiento designa-

do, se desarrolló el programa de transparencia, orientado a dar a conocer las identificaciones, los trámites internos y las herramientas disponibles para asegurar el cumplimiento normativo que protege tanto a los procesos como a las personas. En cumplimiento de los lineamientos de este programa, se ejecutan capacitaciones anuales de obligatorio cumplimiento para todos los roles de la compañía, en las que se revisan y contextualizan los temas enlazados al programa según las necesidades identificadas, preparando al personal para atender situaciones de riesgo en terreno o al interior de la organización.

Incidentes de corrupción y protocolo de respuesta

Para garantizar la transparencia y la trazabilidad, disponemos de una Línea de Transparencia e Integridad administrada bajo estricta confidencialidad por el oficial de cumplimiento designado por la Gerencia General.

La organización comprende que la mitigación de riesgos asociados a amenazas, extorsiones o intentos de soborno en la operación no puede ser exclusivamente reactiva. Por ello, el modelo de intervención opera bajo un enfoque integral que se despliega en tres momentos:

Prevención

Antes y durante la intervención técnica, equipos de gestoría social lideran el relacionamiento con las comunidades. Su objetivo es viabilizar las actividades mediante el diálogo transparente, informando sobre la legalidad, el propósito y la necesidad técnica de las labores. Al construir puentes de confianza y educar a los usuarios, la gestoría social desescala tensiones de manera anticipada, reduciendo la exposición del personal a presiones indebidas.

Respuesta

Si a pesar de las acciones preventivas se materializan alertas de posibles sobornos o amenazas en campo, se activa el protocolo interno. La actuación es de carácter técnico, operativo y de reporte, priorizando en todo momento la integridad física y psicológica del colaborador. Se procede con la investigación documental preliminar y el levantamiento de evidencia técnica en el sitio, bajo supervisión de los líderes operativos.

Reporte y traslado

Los hallazgos documentados se trasladan oficialmente al cliente, quien es el operador de red, como entidad con jurisdicción legal para aplicar sanciones administrativas a los usuarios infractores y para promover los procesos legales correspondientes ante la Fiscalía General de la Nación, dado que la defraudación de fluidos está tipificada como delito penal en Colombia (Ley 599 de 2000).

Bajo este esquema, que abarca desde la prevención comunitaria hasta el reporte diligente, durante 2025 trasladamos informes de campo al operador de red para su respectiva judicialización. Gracias a la solidez de la gestoría social y a los controles preventivos implementados, en 2025 no se presentaron casos jurídicos públicos interpuestos en contra de Ingelectrica o de sus empleados por incidentes de corrupción.

Cobertura de evaluación de riesgo de corrupción

100%

Casos jurídicos por corrupción contra la empresa o empleados

0

Empleados despedidos o sancionados por corrupción

0

Contratos rescindidos por motivos de corrupción

0

Línea de Transparencia e Integridad operativa

SI

Los resultados presentados en este capítulo reflejan la coherencia entre los valores declarados y las decisiones concretas: una estructura de gobierno que combina experiencia y renovación, un marco de políticas comunicado y exigido en todos los niveles, un sistema de cumplimiento normativo con seguimiento mensual, y un enfoque anticorrupción que empieza por la prevención comunitaria antes de que cualquier riesgo tenga oportunidad de materializarse.

*El liderazgo con integridad no se mide solo en la ausencia de irregularidades — se mide en la capacidad de una organización para construir sistemas que hagan lo correcto el comportamiento más natural. **En Ingelectrica, eso es lo que seguimos construyendo cada año.***



Prosperidad **sostenible**

(GRI 3-3)

En Ingelétrica entendemos la prosperidad sostenible como la capacidad de generar valor económico de manera consistente, responsable y equilibrada, garantizando la permanencia del negocio en el tiempo y contribuyendo al bienestar de nuestros grupos de interés. En este enfoque integramos la solidez financiera, así como la presencia estratégica en el mercado, reconociendo que ambos elementos son interdependientes y fundamentales para asegurar la sostenibilidad integral de la organización.

En coherencia con este enfoque, hemos identificado dos temas materiales clave que estructuran cómo nos relacionamos con la prosperidad sostenible: la solidez financiera y la presencia en el mercado. El primero actúa como un habilitador estratégico que asegura la viabilidad económica, la estabilidad operativa y la capacidad de inversión mientras que

Solidez **financiera**

La solidez financiera es un habilitador estratégico que garantiza el sostenimiento de nuestra compañía en el corto, mediano y largo plazo, y permite la generación de valor económico directo para colaboradores, proveedores, clientes y otros grupos de interés.

Los impactos positivos identificados a este tema incluyen:

1. La generación de rentabilidad que asegura la permanencia de los empleos y el cumplimiento de las obligaciones con trabajadores y aliados.
2. La capacidad de invertir en innovación, tecnología y nuevas formas de trabajo.
3. El fortalecimiento de la cadena de valor mediante una gestión eficiente de los recursos.
4. La creación de alertas y controles preventivos que permiten identificar desviaciones en los procesos y corregirlas oportunamente.

ca, la eficiencia en el uso de los recursos y el cumplimiento del presupuesto mínimo establecido contribuyen directamente a mejorar la rentabilidad y la sostenibilidad del negocio. Asimismo, una adecuada gestión financiera permite mantener y crecer el negocio sin comprometer el cumplimiento de otros estándares corporativos, incluidos aquellos de carácter ambiental y social.

Los impactos negativos potenciales asociados a una gestión financiera inadecuada incluyen:

1. Riesgos de incumplimiento presupuestal.
2. Pérdida de confianza por parte de los clientes en caso de fallas en la calidad del servicio, lo que afectaría los ingresos.
3. Reducción en la rentabilidad que podría comprometer la estabilidad laboral y la continuidad operativa.
4. Desviaciones en procesos que afecten la eficiencia y el desempeño general.

Desde una perspectiva economi-



Las operaciones de Ingelétrica están directamente relacionadas con estos impactos a través de sus actividades, el modelo de negocio y las relaciones comerciales con clientes y proveedores, ya que la facturación, la estructura de costos y la calidad del servicio inciden directamente en la generación o pérdida de valor económico.

En Ingelétrica hemos asumido la solidez financiera como un compromiso estructural ligado a nuestros valores corporativos y al propósito empresarial. Como entidad con ánimo de lucro, reconocemos que la rentabilidad es una condición necesaria para la permanencia, el crecimiento y la capacidad de generar impacto.

En este marco, nos comprometemos a:

- Gestionar los recursos de manera eficiente y responsable.
- Garantizar el cumplimiento del presupuesto mínimo establecido y promover la mejora continua del gasto.
- Integrar la visión de cadena de valor en la toma de decisiones financieras.
- Mantener estándares de calidad en los servicios prestados, entendiendo que la calidad es un determinante directo de la facturación y la rentabilidad.
- Implementar mecanismos de control y generación de alertas que permitan identificar y corregir desviaciones oportunamente.

- Asegurar que el crecimiento del negocio no comprometa el cumplimiento de otros estándares corporativos.

Este compromiso busca asegurar la viabilidad económica de la compañía como base para nuestra sostenibilidad integral y para la generación de valor compartido con sus grupos de interés.

Políticas y compromisos relacionados con la solidez financiera

Para la gestión de este tema material, la organización cuenta actualmente con la **Política de información financiera bajo estándares internacionales**, mediante la cual se establece la preparación de los estados financieros conforme al DUR 2420 de 2015 y las NIIF para Pymes, garantizando la calidad y confiabilidad de la información financiera.

Acciones que implementamos para mitigar los riesgos

Asimismo, hemos implementado las siguientes medidas orientadas a mitigar los riesgos asociados a este tema:

- Implementación de modelos de proyección financiera para anticipar brechas de liquidez antes de que afecten la operación.
- Control de endeudamiento para evitar el sobreendeudamiento que comprometa la solvencia futura.
- Provisiones técnicas: constitución de provisiones para cubrir obligaciones futuras esti-

mas, mitigando riesgos de descapitalización.

- Cumplimiento normativo: aplicación estricta de los marcos técnicos (DUR 2420) para prevenir sanciones legales o desconfianza de los inversionistas por errores contables.
- Fondos de reserva: mantenimiento de una reserva legal como mecanismo de remediación inmediata ante eventuales pérdidas en el ejercicio.
- Planes de contingencia financiera.
- Corrección de errores contables: procedimientos de ajuste y remediación en los libros oficiales ante cualquier inconsistencia detectada en las auditorías, asegurando la integridad de los datos.
- Estructura patrimonial sólida.
- Gestión integral del pasivo.
- Revisión y dictamen independiente: sometimiento de la gestión financiera a la Revisoría Fiscal para identificar y gestionar impactos reales sobre la transparencia y la fe pública.
- Monitoreo de utilidades: gestión de la utilidad neta para asegurar su correcta distribución o reinversión, garantizando la continuidad del negocio a largo plazo.

Procesos que implementamos

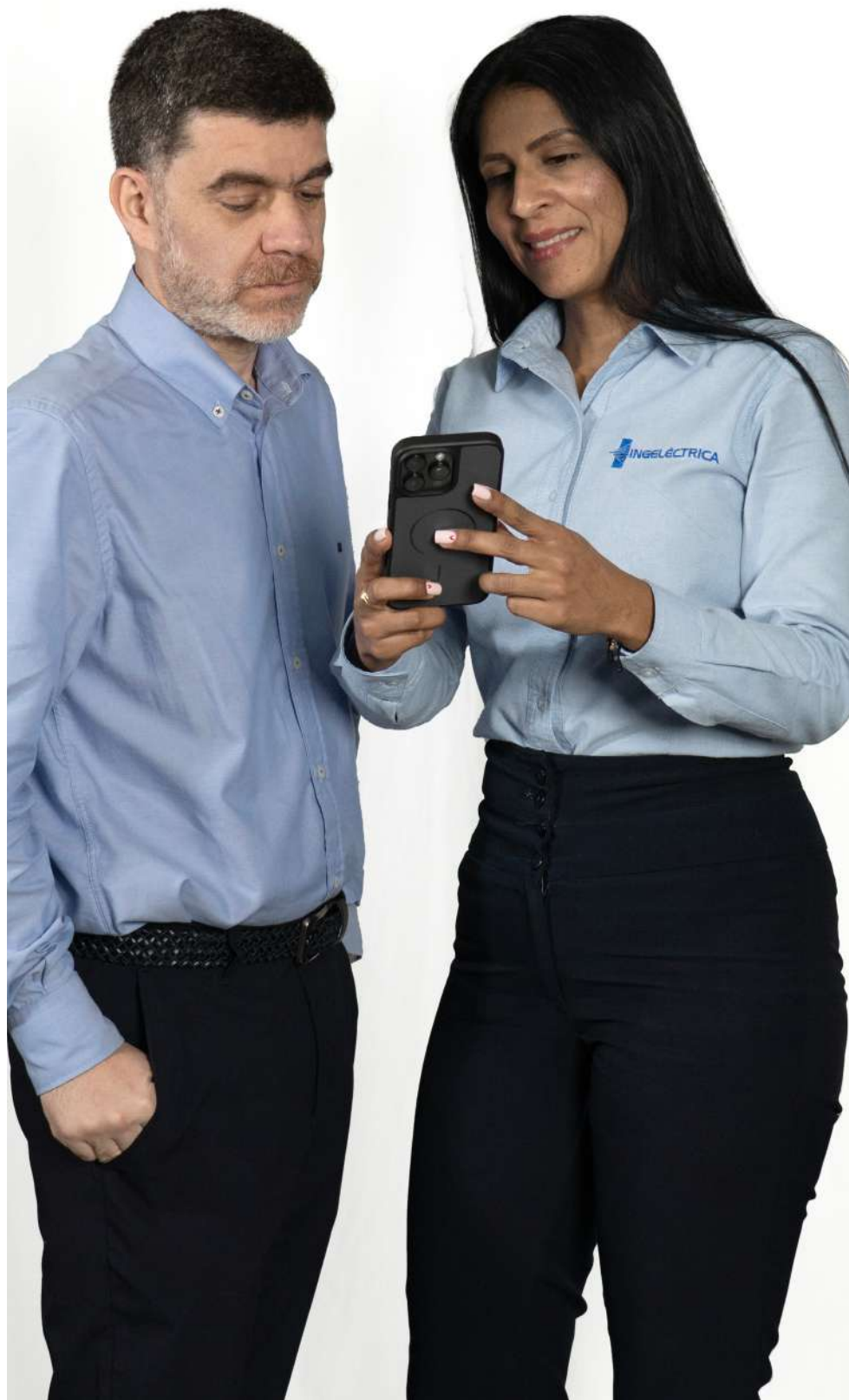
Adicionalmente, contamos con los siguientes procesos para el seguimiento de las medidas implementadas:

- Auditoría Externa y Revisoría Fiscal
- Comités de Cierre Mensual
- Conciliación Fiscal y Contable

Metas y objetivos

1. Crecimiento en ventas, con una meta de incremento en la penetración de mercado, logrando un aumento de ingresos ordinarios.
2. Rentabilidad del ejercicio, cuyo objetivo estratégico se centró en asegurar una utilidad neta que superara los resultados del periodo inmediatamente anterior.
3. Índice de liquidez corriente, con una meta de mantener una razón superior a 1.2.

Como resultado de la implementación de las acciones definidas para este tema material, se han evidenciado avances relevantes en distintos aspectos de la gestión financiera. En términos de consolidación del patrimonio, las medidas de reinversión y la gestión de utilidades acumuladas permitieron fortalecer la estructura patrimonial de la organización, garantizando el respaldo financiero necesario para la continuidad del negocio. En cuanto a la optimización de la ganancia bruta, el margen bruto mantuvo una tendencia sólida y positiva respecto al año anterior, lo cual evidencia una gestión eficiente en el control de los costos de ventas y una adecuada ejecución de la estrategia operativa. Por su parte, en la gestión de cartera y existencias, se evidenció eficacia en la administración de los deudores comerciales y el control de



los inventarios, asegurando los recursos necesarios para soportar el crecimiento de la operación y el cumplimiento de los compromisos comerciales.



Logros

A partir del análisis de la gestión financiera del último periodo, hemos identificado aprendizajes relevantes que han sido incorporados en nuestras políticas y prácticas.

En materia de costo financiero, el comportamiento de las obligaciones permitió fortalecer estrategias de optimización de deuda y negociación de tasas, con el fin de mitigar el impacto de los intereses en la utilidad neta.

En cuanto a la transparencia en las revelaciones, la depuración de activos intangibles impulsó la adopción de mejores prácticas de evaluación técnica en las políticas contables, asegurando que los activos reflejen de manera fiel la realidad económica de la organización.

El fortalecimiento del pasivo laboral, a través del incremento en la provisión de beneficios a empleados, se ha integrado a la política

de retención de talento humano, reconociendo al personal como un activo crítico para garantizar la solidez financiera y la continuidad operativa.

Involucramiento de los grupos de interés

La comunicación con los grupos de interés ha sido clave para orientar las decisiones financieras de la organización. En este sentido, las expectativas de accionistas y alta dirección han impulsado la optimización de la rentabilidad y el fortalecimiento de la transparencia en la información financiera. Asimismo, los requerimientos de los entes de control han contribuido al fortalecimiento de los procesos de conciliación y cumplimiento fiscal, mientras que las dinámicas del sector financiero han motivado la implementación de medidas orientadas al control del gasto financiero y la mejora de los indicadores de liquidez. Finalmente, las expectativas de los

colaboradores han influido en el fortalecimiento de la gestión de beneficios laborales, asegurando la provisión adecuada de recursos para el equipo humano.

Los resultados de la gestión financiera han sido comunicados a través de mecanismos formales que permiten validar la eficacia de las medidas implementadas. Entre estos, se destaca la aprobación de los estados financieros por parte de la Asamblea, como reflejo de la solidez en la gestión del patrimonio; el dictamen sin salvedades de la Revisoría Fiscal, que respalda la integridad y confiabilidad de la información; así como el mantenimiento de relaciones estables con proveedores, evidenciando una adecuada gestión del pasivo corriente. Adicionalmente, el cumplimiento de las metas internas, reflejado en el crecimiento de los ingresos y la solidez del activo corriente, permite a la dirección evaluar la efectividad de la estrategia financiera.

Presencia en el **mercado**

La presencia en el mercado constituye un factor estratégico para la sostenibilidad económica y reputacional de Ingelétrica. Este tema material tiene impactos directos sobre la estabilidad financiera, la reputación corporativa y el desarrollo del talento humano.

Entre los impactos positivos identificados se encuentran:

1. El fortalecimiento del nombre y la reputación corporativa a través de una mayor visibilidad en el mercado.
2. El incremento en la confianza por parte de clientes y usuarios, asociado a una mayor presencia de la marca y reconocimiento del servicio.
3. La diversificación de la base de clientes, reduciendo la dependencia de un único cliente y mitigando riesgos financieros asociados a la concentración de ingresos.
4. La generación de nuevas oportunidades de negocio y expansión en diferentes segmentos del mercado.
5. El fortalecimiento de la estabilidad laboral, derivado de una mayor continuidad contractual.
6. El impulso a procesos de capacitación, profesionalización y crecimiento laboral para los colaboradores.

A partir de conversaciones con nuestros grupos de interés, hemos identificado que la diversificación del mercado es un elemento clave para disminuir el riesgo financiero que implica depender de un solo cliente, lo cual podría comprometer la continuidad del negocio ante cambios contractuales o condiciones externas adversas. Asimismo, una mayor presencia en el mercado genera un efecto reputacional positivo: a medida que la marca aumenta su visibilidad, se consolida la percepción de solidez y confiabilidad, lo que refuerza la posición competitiva de la organización.



Entre los impactos negativos potenciales asociados a una gestión inadecuada de este tema se identifican:

1. Riesgos financieros derivados de la concentración de ingresos.
2. Vulnerabilidad ante la terminación de contratos estratégicos.
3. Limitación en oportunidades de crecimiento y desarrollo del talento.
4. Pérdida de posicionamiento frente a competidores.

Nuestros compromisos

Hemos asumido el compromiso de fortalecer la presencia en el mercado como una estrategia para garantizar la sostenibilidad financiera, reputacional y laboral. En este sentido, nos comprometemos a:

1. Diversificar el portafolio de clientes y sectores para mitigar riesgos asociados a la concentración de ingresos.
2. Fortalecer el posicionamiento de marca mediante la prestación consistente de servicios de calidad y seguridad.
3. Promover estrategias comerciales responsables que contribuyan al crecimiento sostenible del negocio.
4. Vincular el crecimiento en el mercado con oportunidades de capacitación, profesionalización y desarrollo para los colaboradores.

5. Integrar la gestión reputacional como un componente clave de la estrategia empresarial.

Este enfoque busca consolidar la confianza de los grupos de interés, reducir la exposición a riesgos financieros y generar un entorno propicio para el crecimiento organizacional y el desarrollo profesional del equipo humano.

Acciones que realizamos para mitigar los impactos

Para proteger nuestra presencia en el mercado y mitigar activamente los impactos negativos potenciales y reales asociados a nuestra operación comercial (como daños reputacionales, riesgos financieros, vulneraciones éticas o deterioro del clima laboral), en Ingelétrica hemos implementado un conjunto de medidas, controles y procedimientos transversales:

1. Prevención de lavado de activos y transparencia financiera: para evitar que el crecimiento comercial de la empresa se vea permeado por capitales ilícitos, implementamos un modelo de autocontrol y gestión del riesgo integral de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo y Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (LA/FT/FPADM). Este modelo incluye lineamientos rigurosos para nuestras operaciones y establece el reporte obligatorio de cualquier operación sospechosa ante la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF). Asimismo, controlamos estrictamente

nuestros registros contables, considerando como una violación grave cualquier intento de influir para que los libros, registros y estados financieros no sean correctos.

2. Prevención de conflictos de intereses y competencia desleal: a través de nuestro Código de convivencia laboral, de ética y disciplinario, aplicamos medidas estrictas para prevenir situaciones que comprometan la objetividad y la honradez. Está explícitamente prohibido que nuestros colaboradores trabajen, inviertan o se apropien de beneficios en empresas de la competencia, clientes, distribuidores o proveedores. Además, restringimos la aceptación de regalos o beneficios de proveedores y prohibimos el uso de métodos ilegales o no éticos para recabar información de la competencia.

3. Gestión de la confidencialidad y protección de datos: para evitar la fuga de información estratégica y proteger a nuestros clientes, aplicamos políticas severas de confidencialidad de la información y tratamiento responsable de los datos personales. Nuestros colaboradores se comprometen a proteger métodos, procesos, listas de clientes e investigaciones, y en caso de incumplimiento, la empresa contempla sanciones disciplinarias y multas económicas para reparar el perjuicio ocasionado.



4. Prevención del acoso y garantía del debido proceso: reconocemos que un entorno laboral hostil impacta negativamente nuestra reputación y operación. Por ello, contamos con una política específica de prevención del acoso sexual laboral, respaldada por canales de denuncia y rutas claras de investigación y remisión a autoridades o al Comité de Convivencia Laboral (COCO-LAB). Además, para la gestión de faltas disciplinarias, garantizamos el derecho al debido proceso justo y trazable. Nuestro enfoque principal ante las primeras infracciones es orientar y guiar al colaborador, enfocándonos no solo en la sanción, sino en la corrección de los procesos y el reentrenamiento del personal para promover ambientes de trabajo seguros.

Para evaluar la eficacia de las medidas implementadas frente a nuestra presencia en el mercado, realizamos un monitoreo continuo tanto de nuestro desempeño comercial como de nuestros controles éticos a través del Sistema Integrado de Gestión (SIG).

Por un lado, evaluamos la eficacia de nuestra estrategia comercial orientada a la sostenibilidad económica. Reconocemos que, históricamente, nuestra facturación ha dependido en gran medida de un cliente principal, lo cual expone a la organización a riesgos financieros derivados de la concentración de ingresos. Para gestionar y mitigar gradualmente este impacto potencial, establecimos el compromiso de diversificar nuestro portafolio. Como resultado directo de la eficacia de esta estrategia, durante el año 2025 lo-

gramos una exitosa expansión en el mercado adjudicándose obras con nuevos clientes estratégicos, como la Constructora Estructurar y la Universidad EAFIT, así como la retoma de relaciones comerciales con Afinia. Aunque el reto de la concentración de ingresos se mantiene, estos logros evidencian la efectividad de nuestra calidad de servicio para reducir la dependencia y consolidar nuestra posición en el mercado.

Por otro lado, el seguimiento a la protección de nuestra reputación corporativa y la prevención de impactos negativos se gestiona a través del área Jurídica y Gestión Humana. Como resultado directo de la eficacia de nuestros controles asociados al Código de convivencia laboral, de ética y disciplinario y al modelo de prevención de LA/FT/FPADM, durante el periodo objeto del informe no se presentaron reportes ni casos materializados por conflictos de interés. Esto demuestra que nuestro crecimiento comercial se está dando bajo un entorno de trabajo transparente, seguro e íntegro.

Involucramiento con los grupos de interés

A continuación, detallamos cómo la retroalimentación de nuestros cuatro grupos prioritarios ha influido en las medidas y políticas adoptadas:

1. Clientes: las altas exigencias de calidad, transparencia y legalidad de nuestros clientes han influido directamente en

el rigor de nuestros controles comerciales. A través de la ejecución de encuestas de satisfacción y nuestro sistema de PQRS, recolectamos información que nos ha llevado a fortalecer la protección de su información mediante acuerdos de confidencialidad estrictos y aplicar rigurosamente nuestra política contra el lavado de activos (LA/FT/FPADM), garantizando que nuestro posicionamiento en el mercado se base en la confianza.

2. Colaboradores: al reconocer que el talento humano es el principal activo de la organización, sus expectativas de bienestar, equidad y respeto han moldeado nuestras normativas internas. Su influencia motivó la adopción del principio de “No punitividad” para asegurar un debido proceso justo, trazable y enfocado en el reentrenamiento ante fallas. Asimismo, la necesidad de contar con espacios seguros impulsó el fortalecimiento del Código de convivencia laboral para prevenir, atender y sancionar cualquier forma de discriminación o acoso sexual y laboral.

3. Proveedores: la interacción con nuestra cadena de suministro nos ha llevado a establecer medidas contundentes para promover la competencia leal y mitigar riesgos de corrupción. Su influencia ha sido clave para definir que la subcontratación se rija por parámetros de aceptación voluntaria. Además, para mantener la objetividad comercial, instauramos reglas estrictas

frente a la prevención de Conflictos de Interés, prohibiendo rotundamente a nuestros colaboradores aceptar, buscar o exigir beneficios, regalos o recompensas de proveedores reales o potenciales.

4. Comunidad: en línea con nuestro objetivo empresarial de aportar a la construcción de una mejor sociedad, las expectativas de las comunidades sobre la responsabilidad social de las empresas han influido en nuestra forma de generar empleo. Esto nos llevó a formalizar compromisos de diversidad e inclusión, garantizando que el reclutamiento, la promoción y la capacitación de personal se realicen basándose en criterios objetivos, sin distinción de sexo, etnia, orientación sexual o capacidades especiales, asegurando que nuestro crecimiento económico genere desarrollo social equitativo en el entorno.

Proveedores locales y generación de valor compartido

(GRI 204-1)

En Ingelétrica S.A.S., entendemos que nuestro impacto trasciende nuestra operación directa; por ello, reconocemos en nuestros proveedores locales a unos aliados estratégicos fundamentales para la sostenibilidad del negocio. Para nosotros, lo “local” corresponde al territorio colombiano, donde desarrollamos nuestras actividades y generamos valor para nuestros grupos de interés. En este marco, definimos como ubicaciones de operación significativas aquellos lugares dentro de Colombia donde ejecutamos proyectos, prestamos nuestros servicios y mantenemos presencia operativa directa. Nuestra estrategia de abastecimiento está diseñada para generar valor compartido: al relacionarnos con proveedores locales en nuestra cadena de suministro, no sólo garantizamos la eficiencia operativa de la empresa, sino que impulsamos el desarrollo de capacidades técnicas y comerciales en las comunidades donde tenemos presencia.

Por lo cual, promovemos activamente la inclusión de proveedores locales, una práctica orientada a fortalecer la infraestructura comercial de las regiones donde operamos y a asegurar que los beneficios económicos derivados de nuestra actividad permanezcan en las comunidades circundantes.

Durante el 2025, continuamos fortaleciendo y optimizando nuestra gestión de proveedores. La base de datos pasó de 270 proveedores en 2024 a 374 en 2025, reflejando una evolución en la estructuración y trazabilidad de nuestra cadena de suministro. Este proceso ha estado acompañado de una actualización y organización de la base de datos de proveedores, en línea con las dinámicas operativas de la organización.

La composición de nuestra base de proveedores evidencia una mayor participación en categorías clave para la operación:

Servicios, con un total de 159 proveedores que representan el



42,5% del 100% de los proveedores de la empresa.



Materiales, con un total de 67 proveedores que representan 17,9% del 100% de los proveedores de la empresa.



Herramientas, con un total de 54 proveedores que representan el 14,4% del 100% de los proveedores de la empresa.



Estos tres grupos de proveedores generan más participación debido a que el producto o servicios entregados, son de mayor rotación a nivel general de toda la empresa desde las necesidades diarias de la operación.

La segmentación de estos proveedores es la siguiente:

Tipo de proveedor	Cantidad total	% de participación
Material	67	17,90%
Servicios	159	42,50%
Herramienta	54	14,40%
Dotación	9	2,40%
Equipos de tecnología	1	0,30%
Cafetería y papelería	14	3,70%
EPP	17	4,50%
Muebles y enseres	17	4,50%
Consumible	20	5,30%
Puestos de trabajo	10	2,70%
Seguros	2	0,50%
Asesoría técnica	1	0,30%
Elementos de aseo y cafetería	3	0,80%
Total	374	100,00%

Valor que crece y se comparte

(GRI 201-1, 201-4)

En Ingelétrica presentamos nuestro desempeño económico bajo el principio de causación, utilizando los datos de los Estados Financieros auditados al 31 de diciembre de 2025. El cálculo del Valor Económico Directo Generado y Distribuido (VEDG) nos permite visibilizar cómo la riqueza creada por nuestra operación impacta y beneficia a nuestros principales grupos de interés, asegurando simultáneamente los recursos necesarios para la sostenibilidad futura de la organización.

A continuación, presentamos nuestro desempeño económico para el año 2025, reflejando cómo generamos y distribuimos valor entre nuestros grupos de interés.

Componente GRI 201-1	Conceptos Incluidos	Valor 2025 (COP)
I. Valor Económico Directo Generado	Ingresos de actividades ordinarias + Ingresos financieros	\$ 112.228.085.935
II. Valor Económico Distribuido		\$ 105.910.957.365
(a) Costos Operacionales	Costo de ventas (excluyendo nómina directa) y gastos de administración.	\$ 42.439.925.426
(b) Salarios y beneficios	Beneficios laborales, nómina y aportes a la seguridad social.	\$ 58.558.500.403
(c) Pagos a proveedores de capital	Gastos financieros e intereses.	\$ 2.332.544.536
(d) Pagos al gobierno	Impuesto a las ganancias (Renta).	\$ 2.579.987.000
III. Valor Económico Retenido	(Generado - Distribuido)	\$ 3.637.214.171



Durante el ejercicio 2025, la compañía demostró una sólida capacidad para generar riqueza, alcanzando un Valor Económico Directo Generado de \$112.228 millones de pesos. Este resultado proviene principalmente de nuestros ingresos operacionales (\$111.588 millones) respaldados por rendimientos financieros, lo cual es un reflejo directo de nuestra competitividad, eficiencia en la ejecución de proyectos y posicionamiento en el sector eléctrico nacional.

La distribución de esta riqueza, que ascendió a \$105.910 millones de pesos, refleja fielmente nuestras prioridades estratégicas corporativas. Destaca de manera particular el rubro de Salarios y Beneficios, el cual representa el mayor impacto de nuestra distribución (\$58.558 millones). Esta cifra reafirma que el capital humano es el motor central de

nuestra organización, garantizando no solo una compensación justa, sino el bienestar y la seguridad social integral de nuestros colaboradores. De igual forma, dinamizamos la economía y la cadena de suministro local destinando \$42.439 millones a Costos Operacionales mediante el pago a proveedores de bienes y servicios esenciales para nuestra labor.

Adicionalmente, cumplimos con rigor nuestros deberes financieros y tributarios, destinando \$2.332 millones a proveedores de capital para financiar nuestra operación, y aportando \$2.579 millones en pagos al Gobierno por concepto de impuesto de renta; una contribución directa al desarrollo de la infraestructura y los programas sociales del país.

Finalmente, una vez cumplidas todas las obligaciones con terceros, el Valor Económico Retenido de la compañía se situó en \$3.637

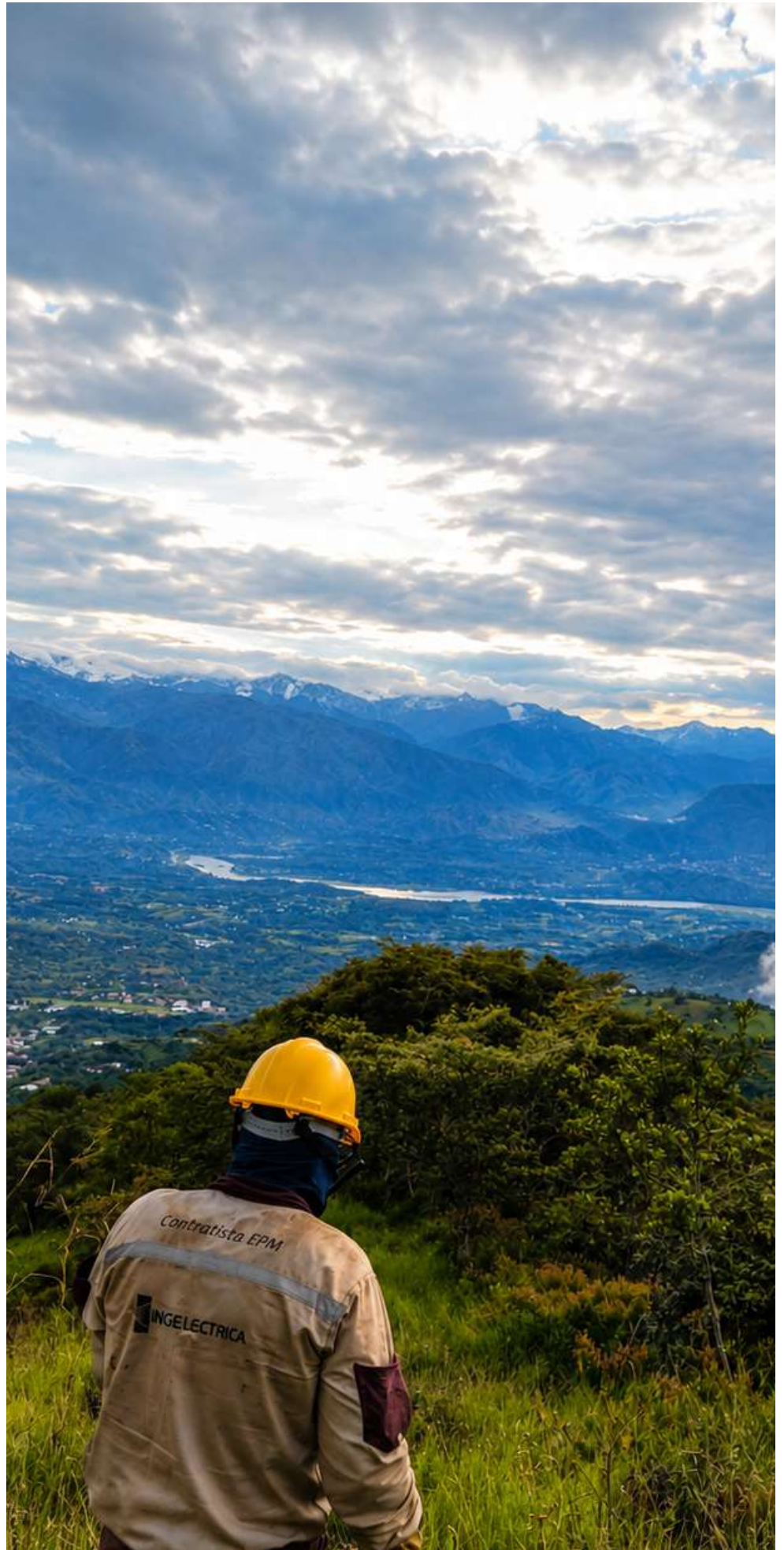
millones de pesos, equivalente a la utilidad neta del ejercicio. La retención de estos recursos es una decisión estratégica orientada al fortalecimiento de nuestro patrimonio neto, el cual cerró el 2025 en \$23.677 millones de pesos, asegurando así la resiliencia financiera de Ingelétrica, la capacidad de reinversión tecnológica y la estabilidad laboral y operativa a largo plazo ante futuros desafíos del mercado.

En Ingelétrica mantenemos una política de estricta transparencia respecto a nuestras fuentes de financiamiento, estructura de capital y beneficios tributarios. Durante el ejercicio 2025, el 100% de nuestras operaciones se desarrollaron en territorio colombiano y fueron apalancadas de manera independiente, financiando de forma exclusiva a través de recursos propios y líneas de crédito gestionadas con el sector finan-

ciero privado.

En cumplimiento de nuestro marco de reporte, declaramos que durante el año 2025 la organización no recibió asistencia financiera monetaria por parte del Gobierno Nacional ni de entidades territoriales. Esto significa un reporte de \$0 COP en categorías correspondientes a subsidios, premios, exenciones de regalías o incentivos financieros directos. Cabe destacar que, como parte de nuestro compromiso con la generación de oportunidades para los jóvenes, la compañía gestionó activamente las solicitudes para acceder a los beneficios estatales de fomento al “Primer Empleo”; sin embargo, al cierre de este informe dichos procesos se encontraban en trámite sin una asignación financiera concretada para el periodo.

Finalmente, reafirmando nuestra naturaleza e independencia corporativa, certificamos que el Estado no tiene participación alguna en la estructura accionarial ni en los órganos de control de la organización. Nuestro capital social, constituido por \$3.000 millones de pesos, es de origen estrictamente privado, garantizando así la total autonomía en la toma de decisiones y en la gestión estratégica de la compañía.





Acción climática para el futuro

(GRI 3-3)

En Ingelétrica entendemos la acción por el clima como un compromiso transversal que orienta la gestión responsable de nuestros recursos y la reducción de los impactos ambientales asociados a nuestra operación. En este marco, gestionamos de manera integral aspectos como el consumo de energía, el uso del recurso hídrico y la generación de residuos, reconociendo su relación directa con la sostenibilidad ambiental y la eficiencia operativa.

Bajo este enfoque, hemos identificado como temas materiales la gestión de energías renovables y el cambio climático, los cuales orientan nuestras acciones hacia la reducción de emisiones, el uso eficiente de los recursos y la adopción progresiva de prácticas más sostenibles. Estos elementos nos permiten avanzar en la consolidación de una operación responsable, alineada con los desafíos ambientales actuales y con nuestro compromiso de generar valor en equilibrio con el entorno.

Cambio climático

El cambio climático constituye un tema material de carácter estratégico para nuestra compañía, al integrar tanto los impactos derivados de sus propias actividades (mitigación) como los riesgos climáticos que pueden afectar la continuidad de sus operaciones (adaptación).

Mitigación – Impactos asociados a emisiones y residuos:

Reconocemos que nuestras actividades generan emisiones de gases de efecto invernadero y re-

siduos derivados de la operación en campo. Una gestión inadecuada podría generar:

1. Incremento de la huella de carbono.
2. Contaminación del entorno por manejo inadecuado de residuos.
3. Afectaciones reputacionales.
4. Riesgos de incumplimiento normativo ambiental.

Por el contrario, una gestión adecuada de estos aspectos genera impactos positivos tales como:

1. Reducción progresiva de emisiones.
2. Disminución del impacto ambiental local.
3. Fortalecimiento del desempeño ambiental y del posicionamiento responsable en el mercado.
4. Mayor alineación con expectativas regulatorias y contractuales.

En este sentido, hemos identificado la medición de la huella de carbono como una herramienta clave para comprender y gestionar nuestras emisiones, y la gestión integral de residuos como un eje prioritario dentro de nuestro desempeño ambiental, incluyendo prácticas de orden y aseo en zonas de trabajo y adecuada disposición de residuos.

Adaptación – Riesgos climáticos sobre la operación

Nuestras operaciones, muchas de ellas desarrolladas al aire libre, están expuestas a condiciones

climáticas variables. Entre los impactos negativos reales o potenciales se encuentran

1. Retrasos en proyectos debido a lluvias intensas o tormentas.
2. Afectación en el cumplimiento de cronogramas contractuales.
3. Incremento de costos operativos.
4. Impactos sobre la rentabilidad.
5. Condiciones adversas derivadas de sequías que afectan el entorno y las condiciones laborales del personal.

El cambio climático, en escenarios extremos o recurrentes, puede comprometer la viabilidad operativa y financiera de nuestra compañía si no se gestionan adecuadamente los riesgos asociados. Este impacto se refleja a través de nuestras operaciones y reconoce que la sostenibilidad es una condición esencial para la continuidad empresarial.

En Ingelétrica asumimos el compromiso de gestionar el cambio climático desde una perspectiva integral que combine mitigación, adaptación y responsabilidad ambiental operativa.

De acuerdo con esto, nos comprometemos a:



Medir y gestionar progresivamente la huella de carbono.



Conservar la aplicación del plan de manejo integral de residuos que priorice la reducción, adecuada disposición y control en zonas de operación.



Mantener estándares de orden y aseo como medida preventiva ambiental en campo.



Incorporar el análisis de riesgos climáticos en la planificación de proyectos.



Incluir escenarios asociados a eventos climáticos extremos dentro de los planes de contingencia.



Sensibilizar y capacitar al personal en prácticas ambientales responsables.

Este enfoque busca fortalecer la resiliencia organizacional frente a los efectos del cambio climático, reducir la exposición a riesgos financieros derivados de eventos extremos y contribuir activamente a la protección ambiental como base para la sostenibilidad de largo plazo.

Políticas y compromisos relacionados con el cambio climático

Las políticas y compromisos de la organización en relación con este tema material se encuentran definidos en la Política del Sistema Integrado de Gestión (SIG) y el Direccionamiento Estratégico, los cuales orientan la toma de decisiones, el cumplimiento de los objetivos organizacionales y la integración de criterios de sostenibilidad en nuestras operaciones.

Acciones que implementamos para mitigar los riesgos

En línea con este enfoque, desarrollamos acciones orientadas a la reducción de los impactos ambientales asociados a nuestra operación, entre las cuales se destacan:

- Estructuración y puesta en marcha de la metodología para la medición de la huella de carbono como herramienta para identificar las principales fuentes de emisiones y definir acciones.
- Implementación del PMIRS, que contempla la clasificación en fuente, almacenamiento temporal adecuado y disposición final a través de gestores autorizados.

- Sensibilización y capacitación al personal operativo y administrativo sobre buenas prácticas ambientales y uso responsable de los recursos.

En los casos en que se presentan situaciones con potencial de generar impactos ambientales, contamos con mecanismos de respuesta como:

- Aplicación de procedimientos para la atención de eventos ambientales asociados a residuos, derrames o afectaciones al entorno.
- Coordinación con gestores ambientales autorizados para la correcta recolección, transporte y disposición final de residuos.
- Implementación de acciones correctivas y preventivas cuando se identifican desviaciones en el manejo ambiental en campo.

Procesos que implementamos

Para fortalecer la gestión integral del cambio climático, hemos incorporado este tema mediante:

- Integración de la gestión ambiental dentro del direccionamiento estratégico, con procedimientos y programas definidos para la gestión de aspectos ambientales relevantes.
- Identificación y seguimiento de riesgos y oportunidades asociados que puedan incidir en la operación y continuidad de las labores.
- Seguimiento periódico al desempeño ambiental mediante indicadores e informes de gestión.



Metas y objetivos

Para evaluar el progreso en la gestión del cambio climático utilizamos indicadores asociados principalmente a:

- Huella de carbono bajo alcance 2, para oportunidades de reducción y planes de acción.
- Gestión de residuos, incluyendo indicadores relacionados con el aprovechamiento y generación de residuos en los proyectos.
- Cumplimiento de prácticas ambientales en campo, como orden, aseo y manejo adecuado de materiales y residuos mediante inspecciones.
- Consumo de agua y energía, para incentivar el uso eficiente y ahorro del recurso.

Adicionalmente, realizamos la evaluación de la eficacia de las medidas implementadas para la gestión del cambio climático y del desempeño ambiental a través del cumplimiento de los objetivos establecidos en el Sistema de Gestión Ambiental (SGA).

El objetivo general del SGA es gestionar estrategias para la protección del medio ambiente, mediante la identificación y valoración de los aspectos ambientales y el diseño de acciones orientadas al tratamiento de los impactos que puedan derivarse de nuestras actividades.

Durante el año 2025, el seguimiento realizado a los indicadores asociados a este objetivo evidenció un cumplimiento del 100 %, reflejando la ejecución de las acciones previstas para el control de los aspectos ambientales identificados.



Logros

A partir del seguimiento y evaluación de las actividades operativas, hemos identificado la importancia de:

- Fortalecer los procesos de sensibilización ambiental en el personal.
- Fortalecer los instrumentos y metodología para la captación de datos para la medición de la huella de carbono.
- Reforzar los controles relacionados con el manejo de residuos.

La gestión del cambio climático se desarrolla considerando las expectativas y requerimientos de diferentes grupos de interés que influyen en las actividades de la compañía.

Involucramiento de los grupos de interés

La participación de los grupos de interés ha influido en la adopción de medidas como:

- El fortalecimiento de las medidas de manejo ambiental, en respuesta a requisitos contractuales y normativos establecidos por los clientes y autoridades.
- La implementación de prácticas de orden, aseo y manejo adecuado de residuos, vinculadas como muestra de respeto hacia comunidades y entidades territoriales.
- El desarrollo de programas de capacitación y sensibilización ambiental dirigidos al personal, identificados como necesarios para promover el cumplimiento de los estándares ambientales de la empresa.

Energías renovables

La participación en proyectos de energías renovables representa una oportunidad estratégica para nuestra compañía, tanto desde la perspectiva ambiental como desde el posicionamiento en el mercado.

Entre los impactos positivos identificados encontramos:

1. Contribución a la transición energética mediante la participación en proyectos que reducen la dependencia de fuentes fósiles.
2. Aporte a la reducción de la huella de carbono en la cadena de valor.
3. Cumplimiento de marcos regulatorios y requisitos normativos asociados al desarrollo de energías limpias.
4. Generación de nuevas oportunidades comerciales, incluyendo la participación en licitaciones de energías renovables.
5. Posicionamiento estratégico en un sector en crecimiento, lo que fortalece la continuidad en el mercado.

Reconocemos que la incursión en este sector implica tanto la prestación de servicios técnicos como la necesidad de incorporar criterios ambientales rigurosos, incluyendo el análisis del ciclo de vida de las instalaciones y sus componentes.

Asimismo, hemos identificado los impactos negativos reales o potenciales asociados a la instalación y operación de parques y granjas de energía renovable, entre ellos:

1. Posibles afectaciones a la biodiversidad y a los ecosistemas locales durante la fase de construcción y operación.
2. Transformación del uso del suelo.
3. Impactos acumulativos que deben evaluarse de manera integral.

Nos relacionamos con estos impactos a través de nuestras actividades en proyectos de energías renovables y la participación en procesos contractuales del sector. En este contexto, reconocemos la importancia de integrar evaluaciones ambientales y criterios de sostenibilidad en la prestación de los servicios.

Nuestros compromisos

Hemos adquirido el compromiso de participar en el sector de energías renovables bajo principios de responsabilidad ambiental, cumplimiento normativo y mejora continua. En este marco, nos comprometemos a:

1. Asegurar el cumplimiento de la normativa aplicable en proyectos de energías renovables.
2. Identificar y gestionar riesgos potenciales sobre biodiversidad y ecosistemas.
3. Fortalecer su portafolio de servicios en el sector, incluyendo la viabilidad y desarrollo, ingeniería y diseño, construcción y montaje, y la operación y mantenimiento durante su vida útil.
4. Desarrollar herramientas de comunicación técnica, como material informativo especializado, que describa el alcance y los estándares aplicados en estos servicios.
5. Integrar criterios ambientales y de sostenibilidad en los procesos de participación en licitaciones.

Este enfoque busca consolidar la presencia de Ingelétrica en el mercado de energías renovables, garantizando que el crecimiento en este sector contribuya efectivamente a la transición energética y se desarrolle bajo estándares ambientales responsables.

Actualmente, dado que nuestra experiencia y participación en el sector de energías renovables (específicamente proyectos solares) se encuentra en una fase de exploración y crecimiento (con 3

proyectos ejecutados en los últimos 3 años), no contamos con una política exclusiva o específica dictada únicamente para este tema.

No obstante, existe un firme compromiso desde la gerencia para incursionar en este sector de manera decidida, ya que complementa nuestro portafolio de servicios actual. Este compromiso gerencial establece que nuestra participación en proyectos de energías renovables se realizará siempre bajo principios de responsabilidad ambiental, cumplimiento normativo y mejora continua.

Nuestras políticas

Para materializar este compromiso y asegurar una gestión responsable, alineamos este nuevo frente de negocio con los lineamientos transversales de nuestras políticas corporativas existentes:

1. Política del Sistema Integrado de Gestión (SIG) - Protección Ambiental: aplicamos de manera directa nuestra política transversal del SIG a los proyectos de energías renovables. Nos apoyamos en ella para identificar y valorar los aspectos ambientales de estas nuevas operaciones, diseñando estrategias para prevenir, mitigar o compensar posibles impactos negativos (como riesgos sobre la biodiversidad) y promover la adaptación al cambio climático.
2. Compromiso de Cumplimiento Normativo: respaldados por los objetivos de nuestro SIG, garantizamos que la in-

cursión en este mercado cumpla de manera estricta con los requerimientos y la normativa legal aplicable en materia ambiental y técnica para proyectos renovables.

3. Integración de la sostenibilidad en el negocio: nos hemos comprometido formalmente a integrar criterios ambientales y de sostenibilidad desde la etapa misma de participación en licitaciones, desarrollando además herramientas de comunicación técnica para transparentar los estándares aplicados en estos servicios.

Acciones que realizamos para mitigar los impactos

Así como lo mencionamos previamente, como nos encontramos en una fase de incursión y crecimiento en el sector de las energías renovables (proyectos solares), las medidas adoptadas se centran en adaptar y aplicar nuestros robustos controles operativos transversales para garantizar que esta expansión no genere impactos negativos en el medio ambiente, en las comunidades o en nuestros colaboradores. Para ello, hemos implementado las siguientes acciones:

1. Identificación previa y control de riesgos ambientales: para evitar afectaciones a los ecosistemas o la biodiversidad local durante la ejecución de proyectos solares, aplicamos la directriz de nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG). Esto significa que, antes de iniciar cualquier obra, realizamos una evaluación detallada para identificar y valorar los



aspectos ambientales específicos del proyecto, lo que nos permite definir controles operacionales estrictos orientados a prevenir y mitigar cualquier daño ecológico.

2. Gestión de la Seguridad Operacional en nuevos entornos: sabemos que incursionar en nuevas tecnologías (como la instalación de paneles solares) trae consigo nuevos riesgos operativos. Para evitar accidentes de trabajo y proteger la integridad física de nuestro equipo, extendemos nuestras normativas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a estos frentes de obra, implementando controles físicos, verificando el uso adecuado de equipos e implementos de dotación, e impartiendo las directrices necesarias para una ejecución segura.
3. Control estricto en la cadena de suministro y subcontratación: reconocemos que, al complementar nuestro portafolio de servicios en un área nueva, podemos requerir el apoyo de proveedores o contratistas especializados. Para prevenir impactos negativos derivados de malas prácticas de terceros, aplicamos nuestra política de subcontratación, exigiendo que toda relación con personas jurídicas o naturales se rija bajo los parámetros de calidad, seguridad y cumplimiento normativo definidos por Ingelétrica, los cuales son de aceptación voluntaria y obligatoria por cada subcontratista.
4. Garantía de cumplimiento legal y técnico: como medida preventiva ante posibles san-

ciones regulatorias o fallas técnicas en esta nueva línea de negocio, garantizamos que los diseños, la construcción y el mantenimiento de las instalaciones solares se ejecuten bajo el estricto cumplimiento de la normativa legal aplicable vigente.

Para evaluar la eficacia de las medidas preventivas implementadas en nuestra nascente línea de energías renovables, en Ingelétrica realizamos un monitoreo estructurado a través de nuestro Sistema Integrado de Gestión (SIG). Dado que nuestra experiencia reciente abarca la ejecución focalizada de 3 proyectos solares en los últimos 3 años, el seguimiento a los posibles impactos negativos se ha realizado de forma minuciosa y directa en cada frente de obra.

Evaluamos nuestro desempeño preventivo a través de la ejecución de auditorías y actividades de monitoreo continuo en campo para identificar la evolución de nuestros aspectos ambientales y de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Como resultado directo de la eficacia de nuestros controles y de la supervisión operativa, durante la ejecución de estos proyectos no se registraron incidentes ambientales (como afectaciones a ecosistemas o derrames) ni accidentes laborales. Esto nos confirma que la adaptación de nuestras políticas transversales del SIG ha sido altamente efectiva para proteger el entorno y la integridad física de nuestro personal durante esta fase de incursión tecnológica.

Como lección aprendida, hemos identificado que mantener esta rigurosidad operativa y fortalecer

gradualmente nuestras competencias técnicas serán factores críticos de éxito para poder escalar este portafolio de manera responsable y sostenible.

Involucramiento con los grupos de interés

La integración y retroalimentación de nuestras partes interesadas son fundamentales en la búsqueda de la mejora continua. Para asegurar que nuestra expansión en el sector de las energías renovables no genere impactos negativos, las expectativas de nuestros cuatro grupos de interés prioritarios han influido en nuestras decisiones de la siguiente manera:

- 1. Clientes:** las altas exigencias de nuestros clientes por proyectos que apoyen de manera efectiva la transición energética bajo estándares responsables han influido en nuestra decisión de integrar criterios ambientales desde los procesos de participación en licitaciones. Además, su expectativa de calidad nos impulsa a asegurar el cumplimiento estricto de toda la normativa aplicable en cada diseño y construcción.
- 2. Colaboradores:** al ser quienes ejecutan directamente las labores en el diseño e instalación de estas nuevas tecnologías, la participación y consulta de nuestros colaboradores es el pilar de nuestra seguridad. Su retroalimentación en campo nos permite alimentar la revisión y actualización de nuestra matriz de identificación y evaluación continua de peligros, garantizando que los

controles operativos prevengan de forma eficaz cualquier lesión o accidente de trabajo, tal como lo demuestra nuestro historial de cero accidentes en estos proyectos.

- 3. Proveedores:** reconocemos que, al complementar nuestro portafolio de servicios en un área nueva, podemos requerir el apoyo de proveedores o contratistas especializados. Para prevenir impactos negativos derivados de malas prácticas de terceros, aplicamos nuestra política de subcontratación bajo parámetros de aceptación voluntaria y obligatoria. Asimismo, exigimos de manera estricta que todos los insumos, equipos y materiales comprados a nuestros proveedores cumplan con la normatividad ambiental y técnica vigente, garantizando que el ciclo de vida de nuestras obras renovables responda a los más altos estándares de calidad y sostenibilidad desde su origen.
- 4. Comunidad:** las expectativas de las comunidades locales frente a la conservación de su entorno influyen de manera directa en nuestra Política del SIG. Su influencia refuerza nuestro compromiso por identificar y gestionar proactivamente los riesgos potenciales sobre la biodiversidad y los ecosistemas antes de iniciar cualquier obra de energía renovable. Esto nos asegura que el diseño de nuestras estrategias logre prevenir y mitigar cualquier impacto que pueda alterar el equilibrio social y natural de las zonas donde operamos.

Gestión responsable del consumo de energía

(GRI 302-1, 302-4)

Como parte de nuestro ADN empresarial y de nuestras buenas prácticas ambientales, reconocemos la importancia del consumo racional de energía. Entendemos que una gestión eficiente de este recurso contribuye a la reducción de nuestro impacto ambiental, favorece la disminución indirecta de emisiones de gases de efecto invernadero y promueve la optimización de los recursos utilizados en nuestra operación.

El consumo energético en nuestra empresa está asociado principalmente al funcionamiento de equipos de cómputo, herramientas electrónicas de trabajo, sistemas de iluminación y equipos de climatización (aires acondicionados) en nuestras sedes administrativas y operativas; el suministro proviene exclusivamente de la red convencional de las empresas de servicios públicos domiciliarios en los municipios donde tenemos presencia.

Hemos identificado el consumo de energía como un aspecto ambiental con nivel de significancia bajo, dado que corresponde a actividades propias de oficina y apoyo operativo. Sin embargo, realizamos seguimiento periódico a través del análisis de facturación y revisión de tendencias de consumo, lo que nos permite identificar variaciones.

Contamos con un Programa de Uso Eficiente y Ahorro de Energía orientado a fomentar una cultura organizacional responsable frente al uso de este recurso, el cual contempla:

Sensibilización permanente mediante campañas ambientales internas.

Capacitaciones en buenas prácticas de consumo energético.

Verificación periódica del uso adecuado de equipos eléctricos.

Mantenimiento preventivo de sistemas de aire acondicionado para optimizar su rendimiento.

Promoción del apagado de equipos y luminarias fuera de la jornada laboral.

Aprovechamiento de la iluminación natural cuando las condiciones lo permiten.

Estas acciones nos permiten controlar consumos innecesarios, mejorar la eficiencia operativa y mantener una gestión alineada con nuestros principios de sostenibilidad.



Consumo de energía



108.388 99.257 132.699
 2023 2024 2025

Consumo de energía kWh



390.200 357.325 477.716
 2023 2024 2025

Consumo de energía MJ

*Factor de conversión = 3,6 MJ / kWh

477.716 MJ

lo que representa un incremento del

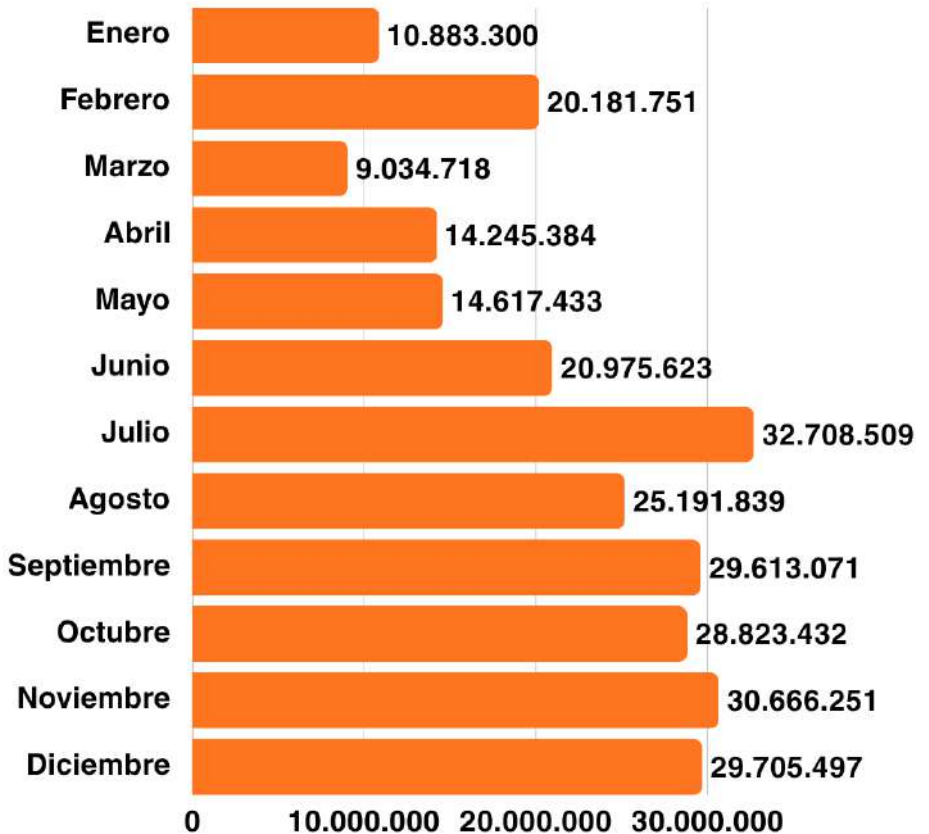
33,7%

frente a 2024 (357.325 MJ).

Este aumento se relaciona principalmente con la incorporación de dos nuevas sedes ubicadas en la región Caribe, donde las condiciones climáticas exigen el uso intensivo de sistemas de aire acondicionado durante la mayor parte de la jornada laboral para garantizar el confort térmico de los colaboradores. Por lo tanto, la variación obedece al crecimiento de la operación y a factores climáticos propios de la ubicación geográfica, más que a ineficiencias en el uso del recurso.

En 2025 reafirmamos nuestro compromiso de brindar servicios de calidad que generen valor tanto para nuestros clientes como para el entorno. Nuestra gestión de la energía no se limita al con-

sumo interno, sino que también se refleja en los resultados obtenidos a través de los servicios que prestamos. En el marco del contrato de Control de Pérdidas con EPM, continuamos aportando a la recuperación de energía en su red de distribución, contribuyendo a mejorar la eficiencia del sistema eléctrico. Los resultados alcanzados en 2025 en materia de energía recuperada evidencian la continuidad de nuestros esfuerzos por fortalecer la confiabilidad del suministro eléctrico y apoyar la sostenibilidad del sistema, manteniendo estándares técnicos y operativos que respaldan la calidad del servicio prestado al cliente EPM.



*Según el consumo promedio mensual reportado por Primer Balance de Energía Útil para Colombia (BEU). <https://bdigital.upme.gov.co/bitstream/handle/001/1351/primer%20balance%20de%20energia%20util.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

En este proyecto contribuimos a la recuperación de 266.646.809 MJ, suficiente energía para abastecer durante 1 año a más de 39.000 hogares en Colombia*.

Nuestra huella en el entorno: medición y compromiso climático

(GRI 305-2)

En Ingelétrica realizamos la medición de nuestras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (GEI) de Alcance 2, asociadas al consumo de energía eléctrica utilizada en el desarrollo de nuestras actividades administrativas y operativas.

Para el año 2025, definido como año base para la medición y seguimiento, la huella de carbono correspondiente al Alcance 2 fue de



22,82 toneladas
de CO₂
equivalente (tCO₂e),

calculadas a partir del consumo de energía eléctrica registrado en las diferentes sedes de operación de la empresa. El cálculo incluyó el consumo energético de las sedes administrativas, así como de las sedes operativas correspondientes a los contratos en el departamento de Antioquia y a los proyectos ubicados en los departamentos de Cesar y Sucre. La información de consumo fue obtenida principalmente a partir de las facturas emitidas por las empresas de servicios públicos de energía. En el caso de una de las sedes ubicadas en Antioquia, donde no se tiene acceso directo a la facturación del servicio, se realiza un seguimiento mensual a los consumos registrados por el medidor de energía, lo cual permite estimar de manera consistente el consumo asociado a dicha instalación.

El cálculo se realizó mediante la herramienta de cálculo de huella de carbono desarrollada para Colombia Productiva, la cual se basa en el Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte de Emisiones de GEI (GHG Protocol Corporate Standard), desarrollado por el World Resources Institute (WRI) y el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).

Durante el año 2025 avanzamos en el fortalecimiento de nuestras capacidades para la medición y gestión de emisiones de gases de efecto invernadero. En este marco, iniciamos la implementación de herramientas de monitoreo y control en nuestra operación, entre ellas la instalación de sistemas de GPS en vehículos y motocicletas utilizados en los proyectos. Estas soluciones permiten mejorar el seguimiento a variables operativas como los recorridos, tiempos de uso y patrones de movilidad, generando información que facilitará estimaciones más precisas del consumo de combustibles asociado a nuestra flota.





Este proceso representa un paso importante hacia la ampliación progresiva del alcance de nuestra medición de huella de carbono, sentando las bases para que en próximos períodos podamos incorporar la estimación de emisiones directas (Alcance 1) y continuar fortaleciendo la gestión climática de la empresa.

El uso del agua en **nuestra operación**

(GRI 303-1, 303-5)

En nuestra empresa mantenemos un compromiso firme con el uso eficiente y responsable del recurso hídrico, reconociendo su papel fundamental en la sostenibilidad ambiental y en la calidad de vida de las personas. En nuestra operación, el uso del agua está

asociado exclusivamente a actividades de saneamiento básico y consumo humano, el recurso se utiliza para el aseo de sedes administrativas y operativas, limpieza general de instalaciones y consumo potable por parte de nuestros colaboradores. No realizamos procesos productivos que impliquen extracción directa de fuentes naturales, uso industrial del recurso ni vertimientos industriales.

Todas nuestras sedes se encuentran conectadas al sistema de acueducto y alcantarillado de las respectivas empresas de servicios públicos domiciliarios. Por tanto, el agua que utilizamos proviene del sistema público y los vertimientos generados corresponden únicamente a aguas residuales domésticas, las cuales

son gestionadas a través de la infraestructura pública de saneamiento.

En el marco de nuestro Sistema de Gestión Ambiental, hemos identificado el consumo de agua como un aspecto ambiental; sin embargo, su nivel de significancia ha sido clasificado como bajo, dado que nuestro uso se limita a actividades básicas de funcionamiento administrativo y operativo, sin impactos significativos asociados a captación, vertimiento o alteración de cuerpos de agua. Aunque el impacto identificado es de baja significancia, gestionamos el recurso bajo un enfoque preventivo y de mejora continua. Contamos con un Programa de Uso Eficiente y Ahorro del Agua, el cual incluye:

Campañas ambientales internas.

Capacitaciones sobre buenas prácticas y hábitos responsables en el consumo.

Inspecciones periódicas para identificar fugas o pérdidas.

Reparación oportuna de griferías, sanitarios u otros elementos con fallas.

Implementación de prácticas de limpieza que optimizan el consumo.

Seguimiento periódico al consumo a través de facturación de servicios públicos.

Adicionalmente, promovemos la cultura del ahorro como parte de nuestra estrategia ambiental. Nuestros objetivos en materia de agua se orientan a mantener un consumo racional y eficiente del recurso, evitando desperdicios. Las metas se establecen anualmente dentro de la planificación ambiental y se monitorean mediante el seguimiento al consumo registrado en cada sede.

Consumo de agua



0,001601 0,001564 0,001984
— 2023 — 2024 — 2025

Consumo de agua ML

En 2025 se evidencia un incremento en el consumo frente a los años anteriores. Este comportamiento está asociado principalmente al crecimiento significativo en el número promedio de colaboradores, que pasó de 600 a 836 entre 2024 y 2025, lo cual impactó directamente el consumo de agua para uso sanitario y consumo humano.

Adicionalmente, durante 2025 ingresaron dos nuevos proyectos que implicaron la apertura de dos sedes adicionales, generando

un mayor consumo asociado a actividades de saneamiento básico. De igual manera, en el presente ejercicio se incluyó dentro de la medición una sede administrativa que no había sido cuantificada en los periodos anteriores, lo que también incide en la variación registrada.

De manera complementaria, durante el año se identificaron oportunidades de mejora en algunas instalaciones relacionadas con ajustes locativos y mantenimiento de redes internas, lo que nos permitió fortalecer los controles preventivos y correctivos orientados a optimizar el uso del recurso.



Nuestra gestión de residuos:

responsabilidad, control y aprovechamiento

(GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4)

En Ingelétrica asumimos el compromiso de gestionar

integralmente los residuos generados en el desarrollo de nuestras actividades, previniendo impactos ambientales negativos y promoviendo su aprovechamiento responsable. Para ello, contamos con un Plan de Manejo Integral de Residuos Sólidos (PMIRS), el cual establece los lineamientos técnicos y operativos para la adecuada separación en la fuente,

almacenamiento temporal, aprovechamiento, tratamiento y disposición final de los residuos.

La generación de residuos en la organización proviene principalmente de actividades administrativas, actividades operativas en campo; recepción, almacenamiento y despacho de materiales en almacén principal y proyectos.

Los impactos ambientales potenciales relacionados con estos residuos incluyen:



Contaminación del suelo y del agua por disposición inadecuada



Aumento de la presión sobre rellenos sanitarios



Riesgos a la salud humana en caso de manejo inadecuado de residuos peligrosos

Reconocemos la importancia de una gestión preventiva que minimice estos impactos.

Para mitigar los impactos identificados, implementamos las directrices establecidas en el PMIRS, que incluyen:

Clasificación y separación en la fuente

Capacitación y sensibilización a colaboradores

Entrega a gestores autorizados o empresas de servicios públicos según corresponda

Seguimiento mediante certificados de disposición y aprovechamiento

Almacenamiento temporal seguro, especialmente para residuos peligrosos

Señalización y puntos ecológicos en sedes y bodegas

Estas acciones nos permiten asegurar el cumplimiento normativo, reducir la cantidad de residuos destinados a eliminación y fortalecer nuestra contribución a la economía circular.

Durante el periodo reportado, Ingelétrica generó residuos clasificados en las siguientes categorías:

Tipo de residuo	Cantidad de residuos generados (Ton)	Cantidad de residuos destinados a la eliminación (Ton)	Cantidad de residuos no destinados a la eliminación (Ton)
Acero	0,0015	0	0,0015
Aluminio	0,0018	0	0,0018
Archivo	0,3238	0	0,3238
Cartón	11,0125	0	11,0125
Chatarra	0,1515	0	0,1515
Pasta	0,0898	0	0,0898
PET	0,1049	0	0,1049
Plástico	0,0869	0	0,0869
Plegadiza	0,0549	0	0,0549
PVC	0,0002	0	0,0002
Vidrio	0,0806	0	0,0806
Otros aprovechables	0,0065	0	0,0065
Orgánicos	5,02	1,55	3,46
No aprovechables	4,5	4,5	0
Peligrosos	0,58	0,58	0
RAEE	0,06	0	0,06
Residuos factibles de recuperación	0,25	0,25	0
TOTAL	22,31	6,88	15,43

En 2025 generamos 22,31 toneladas de residuos, de las cuales el 97% corresponde a residuos no peligrosos y el 3% a residuos peligrosos.

De igual manera, durante el 2025 evitamos que el 69,2% de los residuos generados finalizaran su ciclo en un relleno sanitario mediante estrategias de aprovechamiento con diferentes aliados.



Aprovechables

En el caso de los residuos aprovechables, la estrategia principal de la empresa es su comercialización, promoviendo así la reincorporación de estos materiales a la cadena productiva y fortaleciendo la economía circular. En situaciones específicas donde no es viable su venta, se realiza la entrega a recicladores de oficio



Orgánicos

Son dispuestos a través de las empresas de servicios públicos de aseo en los distintos municipios donde tenemos operación, atendiendo las frecuencias, horarios y sitios de recolección establecidos por cada entidad. En el caso específico del proyecto Expansión Oriente, estos residuos son entregados a un gestor aliado autorizado, quien se encarga de su aprovechamiento



No aprovechables

Son entregados a las empresas de servicios públicos de aseo en cada uno de los municipios donde operamos, respetando las rutas, horarios y puntos de recolección definidos por dichas entidades



Peligrosos

Son recogidos por gestores especializados debidamente autorizados por el IDEAM para realizar su tratamiento. Estos cuentan con licencia ambiental vigente y entregan los certificados correspondientes que respaldan la adecuada gestión de los residuos



RAEE

Son gestionados a través de gestores especializados, quienes asumen el aprovechamiento, tratamiento y disposición final de estos elementos conforme a los requisitos ambientales aplicables

En Ingelétrica no ejecutamos de manera directa el tratamiento ni la disposición final de los residuos peligrosos y no peligrosos que se generan en nuestras actividades administrativas y operativas. La gestión de estos residuos se realiza mediante la contratación de gestores externos especializados, quienes cuentan con las licencias ambientales correspondientes y cumplen con la normativa vigente.

Estos aliados son responsables de llevar a cabo el aprovechamiento, tratamiento o disposición final según la naturaleza del residuo, y nos suministran los respectivos certificados que evidencian la correcta gestión realizada. De esta manera, nos alineamos con el cumplimiento legal y promovemos una gestión ambientalmente responsable de nuestros residuos.



Tabla GRI

Estándar GRI	Contenido	Página	Omisión
2-1	Detalles organizacionales	6	
2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	6	
2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	6	
2-4	Actualización de la información	6	
2-5	Verificación externa	N/A	No procede. No se realiza verificación externa del Reporte de Sostenibilidad.
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	6	
2-7	Empleados	17	
2-8	Trabajadores que no son empleados	17	
2-9	Estructura de gobernanza y composición	59	
2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	59	
2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	59	
2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	59	
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	59	
2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	59	
2-15	Conflictos de interés	N/A	Información no disponible. No existe un

			proceso para que el máximo órgano de gobierno asegure que los conflictos de interés se prevengan o se mitiguen. Por lo tanto, no se miden los casos y no se informan a los grupos de interés.
2-16	Comunicación de inquietudes críticas	N/A	Información no disponible. No hay un procedimiento específico que explique cómo se comunican las inquietudes críticas al máximo órgano de gobierno, a pesar de que sí se comunican.
2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	N/A	Información no disponible. A pesar de haberse realizado capacitaciones en desarrollo sostenible para toda la organización, incluyendo el máximo órgano de gobierno, no hay soportes de ellos para este grupo de interés.
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	22	Información no disponible. No existen procesos de evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno en lo relativo a la supervisión de la gestión de los impactos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas.
2-19	Políticas de remuneración	N/A	Información no disponible. Actualmente no existen políticas de remuneración del máximo órgano de gobierno ni de los altos ejecutivos.
2-20	Proceso para determinar la remuneración	N/A	Información no disponible. Actualmente no existen políticas de remuneración, por lo que no hay un proceso de diseño.
2-21	Ratio de compensación total anual	16	
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4	
2-23	Compromisos y políticas	59	
2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	59	
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	54	

2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	N/A	Información no disponible. Actualmente la organización no cuenta con mecanismos para que los individuos soliciten asesoramiento sobre la aplicación de políticas y prácticas de la organización para una conducta empresarial responsable, ni para que planteen sus inquietudes sobre la conducta empresarial de la organización.
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	59	
2-28	Afiliación a asociaciones	N/A	No procede. La organización no se encuentra afiliada a asociaciones.
2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	54	
2-30	Convenios de negociación colectiva	N/A	No procede. La organización no tiene colaboradores ni trabajadores suscritos a negociaciones colectivas.
3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	56	
3-2	Lista de temas materiales	58	
3-3	Gestión de los temas materiales	58	
101-1	Políticas para detener y revertir la pérdida de biodiversidad	N/A	No procede. El grado de influencia sobre la biodiversidad con las operaciones no es significativo.
101-2	Gestión de los impactos sobre la biodiversidad	N/A	No procede. El grado de influencia sobre la biodiversidad con las operaciones no es significativo.
101-3	Acceso y participación en los beneficios	N/A	No procede. No hay acceso y participación en los beneficios relacionados con el acceso a los recursos genéticos y conocimientos tradicionales asociados que poseen los pueblos indígenas y las comunidades locales.
101-4	Identificación de los impactos sobre la biodiversidad	N/A	No procede. El grado de influencia sobre la biodiversidad con las operaciones no es significativo.

101-5	Ubicaciones con impactos sobre la biodiversidad	N/A	No procede. El grado de influencia sobre la biodiversidad con las operaciones no es significativo.
101-6	Impulsores directos de la pérdida de biodiversidad	N/A	No procede. El grado de influencia sobre la biodiversidad con las operaciones no es significativo.
101-7	Cambios en el estado de la biodiversidad	N/A	No procede. El grado de influencia sobre la biodiversidad con las operaciones no es significativo.
101-8	Servicios de los ecosistemas	N/A	No procede. El grado de influencia sobre la biodiversidad con las operaciones no es significativo.
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	78	
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	N/A	Información no disponible. La organización aún no ha realizado la evaluación de riesgos y oportunidades derivados del cambio climático.
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	38	
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	78	
202-1	Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local	19	
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	61	
203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	N/A	No procede. La organización no realiza inversiones en infraestructura o servicios apoyados para sus grupos de interés.
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	N/A	Información no disponible. La organización no ha documentado de este tipo de impactos.
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	77	
205-1	Operaciones evaluadas en función	59	

	de los riesgos relacionados con la corrupción		
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	59	
205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	59	
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	N/A	No procede. La organización no tiene incidencia en prácticas de competencia desleal o monopólicas o contra la libre competencia.
207-1	Enfoque fiscal	N/A	Restricción de confidencialidad. La organización prefiere mantener privada dicha información.
207-2	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	N/A	Restricción de confidencialidad. La organización prefiere mantener privada dicha información.
207-3	Participación de los grupos de interés y gestión de sus inquietudes en materia fiscal	N/A	Restricción de confidencialidad. La organización prefiere mantener privada dicha información.
207-4	Presentación de informes país por país	N/A	No procede. Solamente hay una jurisdicción fiscal.
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	96	No procede. La organización no utiliza materiales para producir o envasar.
301-2	Insumos reciclados utilizados	N/A	No procede. La organización no utiliza insumos reciclados para prestar los principales servicios.
301-3	Productos y materiales de envasado recuperados	N/A	No procede. La organización no utiliza materiales para envasar.
302-1	Consumo de energía dentro de la organización	90	
302-2	Consumo de energía fuera de la organización	N/A	No procede. La organización no tiene consumo de energía por fuera.
302-3	Intensidad energética	N/A	Información no disponible. La organización aun no mide la intensidad energética.

302-4	Reducción del consumo energético	90	
302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	N/A	Información no disponible. La organización aun no mide los requerimientos energéticos de servicios.
303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	93	
303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	N/A	No procede. La organización no realiza vertimientos, únicamente de aguas domésticas.
303-3	Extracción de agua	N/A	No procede. La organización no realiza extracción de agua.
303-4	Vertido de agua	N/A	No procede. La organización no realiza vertimientos, únicamente de aguas domésticas.
303-5	Consumo de agua	93	
304-1	Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	N/A	No procede. No hay operaciones ubicadas dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad
304-2	Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	N/A	No procede. No hay operaciones ubicadas dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad
304-3	Hábitats protegidos o restaurados	N/A	No procede. No hay operaciones ubicadas dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad
304-3	Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	N/A	No procede. No hay operaciones ubicadas dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	N/A	Información incompleta. La organización está en proceso de implementación de la medición de GEI de alcance 1 y 3, ya mide alcance 2.

305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	92	
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	N/A	Información incompleta. La organización está en proceso de implementación de la medición de GEI de alcance 1 y 3, ya mide alcance 2.
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	N/A	Información incompleta. La organización aun no mide la intensidad de las emisiones de GEI.
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	N/A	Información incompleta. La organización está en proceso de implementación de la medición de GEI de alcance 1 y 3, ya mide alcance 2, por lo tanto, no hay comparativos.
305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	N/A	Información incompleta. La organización está en proceso de implementación de la medición de GEI de alcance 1 y 3, ya mide alcance 2.
305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	N/A	Información incompleta. La organización está en proceso de implementación de la medición de GEI de alcance 1 y 3, ya mide alcance 2.
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	95	
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	95	
306-3	Residuos generados	95	
306-4	Residuos no destinados a eliminación	95	
306-5	Residuos destinados a eliminación	95	
306-3	Derrames significativos	N/A	No procede. La organización no genera derrames significativos.
308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	N/A	Información incompleta. La organización está diseñando un plan para evaluar proveedores en diferentes criterios ASG.
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y	N/A	Información incompleta. La organización está diseñando un plan para evaluar

	medidas tomadas		proveedores en diferentes criterios ASG.
401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	25	
401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	35	
401-3	Permiso parental	35	
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	N/A	Información incompleta. Este dato aún no se mide.
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	39	
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	39	
403-3	Servicios de salud en el trabajo	39	
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	39	
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	39	
403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	39	
403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	39	
403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	39	
403-9	Lesiones por accidente laboral	39	
403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	39	
404-1	Promedio de horas de formación	34	

	al año por empleado		
404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	34	
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	36	
405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	25	
405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	N/A	Restricciones de confidencialidad
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	20	
407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	N/A	Información no disponible o incompleta. Actualmente la organización no cuenta con una evaluación formal que permita identificar y clasificar operaciones o proveedores con riesgo potencial relacionado con libertad de asociación y negociación colectiva.
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	N/A	Información no disponible o incompleta. La organización ha desarrollado procesos de sensibilización y capacitación relacionados con derechos humanos y trabajo infantil; sin embargo, a la fecha no se ha implementado una metodología formal para la identificación y evaluación de riesgos significativos asociados a trabajo infantil en operaciones y proveedores. Se prevé fortalecer este análisis en futuros ejercicios de gestión de sostenibilidad.
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	N/A	Información no disponible o incompleta. Aunque la organización ha promovido espacios de socialización y sensibilización sobre derechos humanos y trabajo digno, actualmente no cuenta con una evaluación estructurada de riesgos relacionados con trabajo forzoso u obligatorio en sus operaciones y

			cadena de suministro.
410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	N/A	No procede. La organización no cuenta con personal de seguridad propio ni contratado directamente para el desarrollo de sus operaciones, por lo cual este requerimiento no aplica actualmente.
411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	N/A	No procede. La organización no ha identificado casos relacionados con vulneraciones a los derechos de estas comunidades durante el periodo reportado.
413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	N/A	Información no disponible o incompleta. Debido a la naturaleza y duración de las intervenciones operativas de la organización en los territorios, no se dispone de información consolidada.
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	N/A	Información no disponible o incompleta. Debido a la naturaleza y duración de las intervenciones operativas de la organización en los territorios, no se dispone de información consolidada.
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	N/A	Información no disponible o incompleta. Aunque la organización considera aspectos sociales dentro de sus principios de relacionamiento y gestión responsable, actualmente no cuenta con un proceso formalizado ni con indicadores consolidados para evaluar y documentar a los nuevos proveedores bajo criterios sociales específicos. Se espera fortalecer progresivamente estos mecanismos de evaluación en la cadena de suministro.
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	N/A	Información no disponible o incompleta. A la fecha, la organización no cuenta con una metodología estructurada para identificar, evaluar y monitorear impactos sociales negativos en la cadena de suministro. Como parte del fortalecimiento de la gestión de sostenibilidad, se espera avanzar en la implementación de procesos de debida diligencia y seguimiento a proveedores.

415-2	Contribución a partidos y/o representantes políticos	N/A	No procede. La organización no realiza contribuciones económicas ni en especie a partidos políticos, representantes políticos o campañas electorales.
416-1	Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	N/A	Información no disponible o incompleta. Actualmente la organización no cuenta con una metodología formal para evaluar los impactos de sus productos y servicios sobre la salud y seguridad de los clientes o usuarios.
416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	N/A	Información no disponible o incompleta. La organización no dispone actualmente de un sistema consolidado de monitoreo y reporte asociado a incumplimientos relacionados con impactos de productos y servicios en salud y seguridad. Durante el periodo reportado no se identificaron casos relevantes conocidos por la organización.
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	N/A	No procede. Debido a la naturaleza de las operaciones y productos de la organización, actualmente no se cuenta con productos sujetos a requerimientos específicos de etiquetado o información obligatoria para consumidores o usuarios finales.
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	N/A	No procede. La organización no cuenta con productos sujetos a requerimientos específicos de etiquetado o información al consumidor, por lo cual no se registraron casos de incumplimiento relacionados con esta materia durante el periodo reportado.
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	N/A	Información no disponible o incompleta. Actualmente la organización no cuenta con un sistema formal de monitoreo y reporte de casos asociados a incumplimientos en comunicaciones de marketing. Durante el periodo reportado no se identificaron incidentes relevantes conocidos por la organización.
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de	N/A	Información no disponible. La organización no dispone de información consolidada para el período reportado

	datos del cliente		respecto de reclamaciones fundamentadas relacionadas con la privacidad de los clientes o pérdidas de datos de clientes.
--	-------------------	--	---



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2025

ingelectrica.com