

INERCO

Corporación Empresarial, S.L.

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025



INERCO Corporación Empresarial, S.L.
C/ Tomas Alba Edison, 2.
P.C.T. Isla de la Cartuja.
Sevilla

Tabla de Contenidos

01

Perfil de la Entidad

02

Metodología

03

Análisis

Clientes

Empleados

Proveedores

Medioambiente



PERFIL

INFORMACIÓN GENERAL

EMPRESA:

Nombre completo (razón social):

INERCO Corporación Empresarial, S.L.

Tipo de empresa:

Empresa grande no cotizada

Dirección:

C/ Tomas Alba Edison, 2. P.C.T. Isla de la Cartuja

Localidad y provincia:

Sevilla

Comunidad autónoma:

Andalucía

Dirección Web:

www.inerco.com

Presidente Ejecutivo:

D. Pedro M. Marín Aranda

Persona de contacto:

D.^a M.^a Cristina Becerra Villanueva

Número de empleados directos:

Plantilla media 2025: 824

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

SECTOR:



ACTIVIDAD, PRINCIPALES MARCAS, PRODUCTOS Y/O SERVICIOS:



CONSULTORÍA AMBIENTAL



CONSULTORÍA HSS

SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



TECNOLOGÍAS AMBIENTALES E INGENIERÍA

Ingeniería, EPCs no tecnológicos, Gestión de Proyectos, Recuperaciones de Suelos, Insonorizaciones, Depuración y tratamiento de aguas, Mediciones atmosféricas y monitorización



Ingeniería



Acústica



Tratamiento de aguas



EPCs



Suelos y aguas subterráneas



Control y monitorización de emisiones

INGENIERÍA

Ingeniería para el diseño, ejecución y puesta en marcha de instalaciones industriales



Proyectos Llave en Mano
EPC, EPCM



Ingeniería Conceptual,
Básica, FEED, FEL



Ingeniería de Detalle



Ingeniería de la
Propiedad
Gestión de Compras



Dirección de Proyectos
Permitting Industrial



Procesos, Mecánica, Obra
Civil, Tuberías



Eléctrica
Instrumentación Control



I+D+i, Plantas Piloto
y Escalado Industrial

TECNOLOGÍAS ENERGÉTICAS Y DESCARBONIZACIÓN

INERCO 

R&D&I, Ingeniería, Compras, Gestión de Proyectos, Integración y Construcción de Sistemas Energéticos, Descarbonización y Transición Energética



PAÍSES EN LOS QUE ESTAMOS PRESENTES

INERCO EN CIFRAS

INERCO 



FACTURACIÓN / INGRESOS:

País	Ingresos totales (Millones de EUR)	EBITDA (Millones de EUR)	Ingresos por subvenciones (Millones de EUR)	Resultado antes de impuestos (Millones de EUR)	Impuesto sobre beneficios (Millones de EUR)
España	66,03	5,70	1,45	15,49	2,55
Colombia	7,45	0,25	0,00	0,28	0,11
Chile	11,08	0,64	0,00	0,13	0,00
Perú	7,24	1,03	0,00	0,44	0,00
México	2,97	-0,61	0,00	-0,72	0,00
Brasil	0,97	-0,22	0,00	-0,34	0,00
Portugal	1,14	-0,11	0,00	-0,14	0,00
India	0,00	-0,01	0,00	-0,01	0,00
EEUU	0,54	-0,09	0,00	-0,09	0,00
Grupo	81,78	4,39	1,45	13,07	2,66

NATURALEZA JURÍDICA. ORGANIGRAMA

INERCO Corporación Empresarial es una Sociedad de Responsabilidad Limitada. En la página Web www.inerco.com se puede consultar el organigrama de la entidad y su equipo directivo.



ESTRUCTURA DE LA CORPORACIÓN



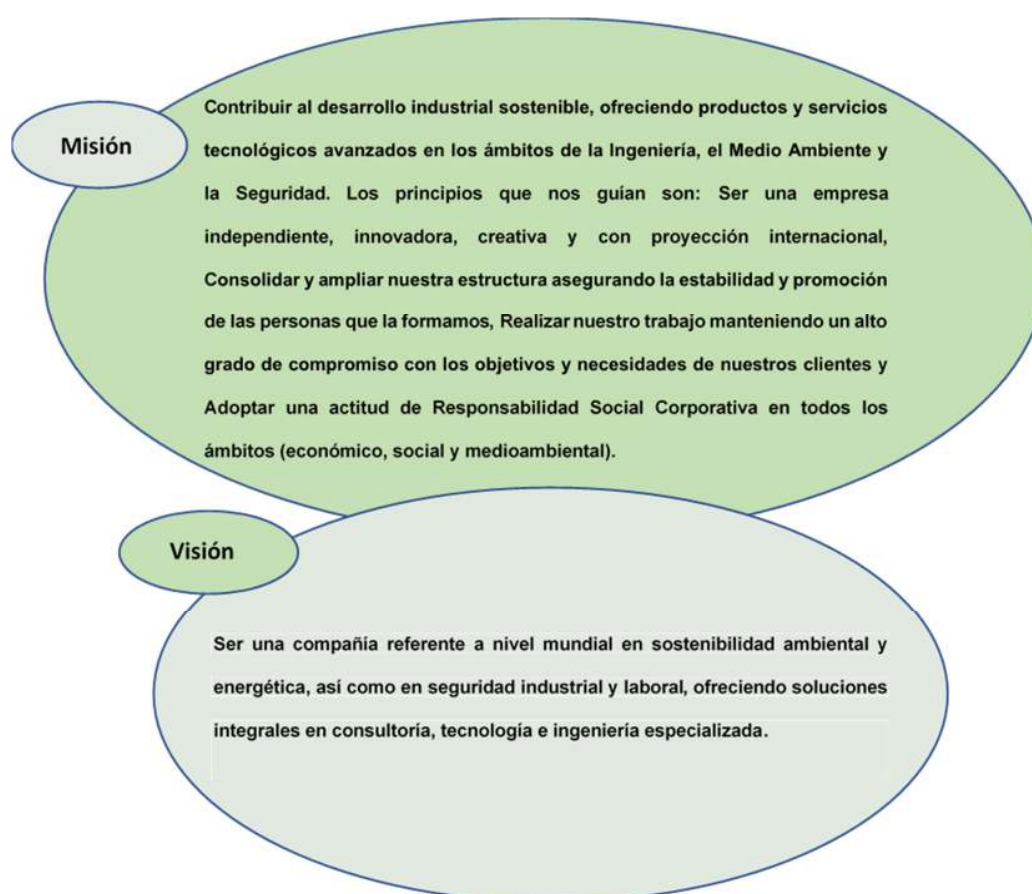
ESTRUCTURA DE GOBIERNO Y PROCESOS DE DECISIÓN Y BUEN GOBIERNO A NIVEL DIRECTIVO PARA LA IMPLANTACIÓN DE LA RSE EN LÍNEA CON LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL.

A nivel directivo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE se llevan al más alto nivel, participando directamente el Consejo de Administración.

Reconocemos que nuestra responsabilidad va más allá de la mera búsqueda de beneficios económicos y abarca un compromiso ético y social con todas nuestras partes interesadas, incluyendo empleados, comunidades, medio ambiente y sociedades en las que operamos. Nos esforzamos por integrar la RSE en nuestra estrategia y operaciones diarias, fomentando prácticas sostenibles, transparencia, inclusión y contribuciones positivas al desarrollo sostenible de la sociedad en su conjunto.

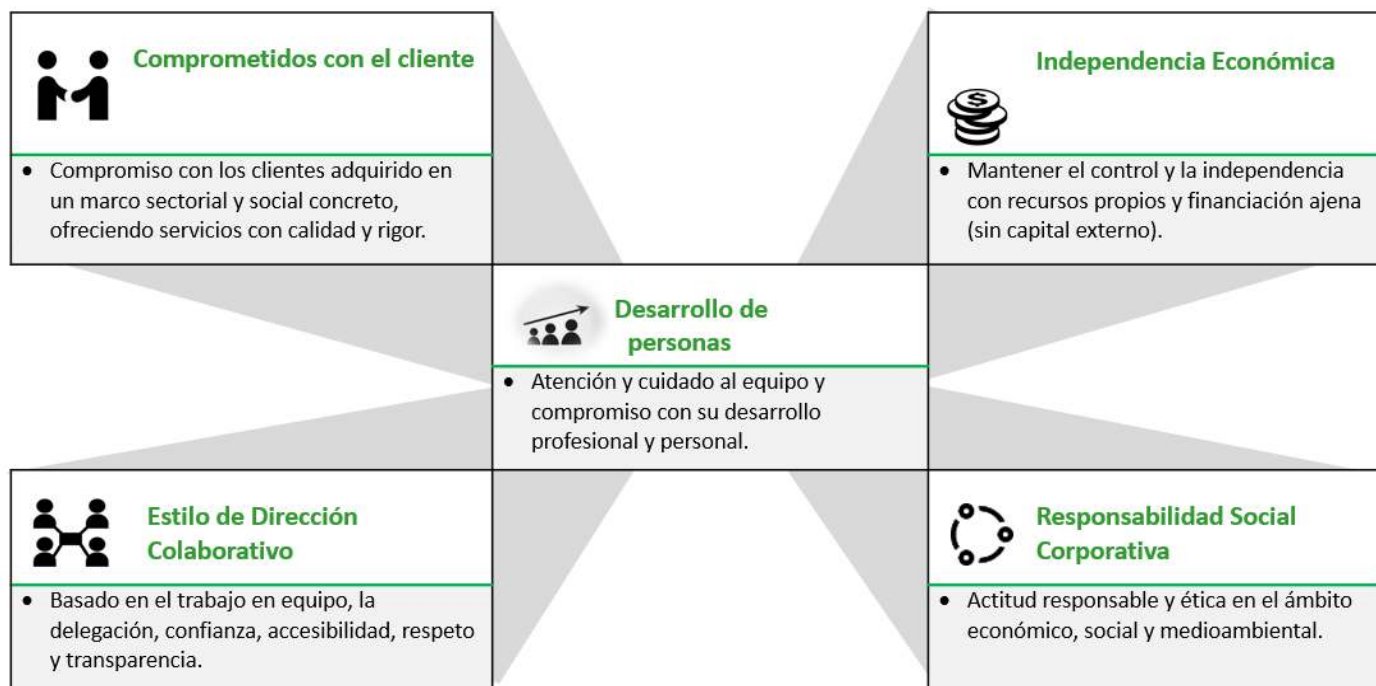
El seguimiento del desempeño de la organización en materia de RSE, donde se integran los diez principios, se realiza en el seno del Comité de Dirección a partir de la información aportada por las Direcciones Corporativas.

MISIÓN, VISIÓN, PRINCIPIOS Y VALORES



Los Principios y Valores son las condiciones esenciales que representan los ideales del Grupo, clave en nuestro modo de hacer y base sobre la que se ha definido nuestra Visión.

Nuestros Principios se engloban en los siguientes cinco grandes bloques:



Estos Principios han estado siempre presentes a lo largo de la historia de la organización y son revisados permanentemente con la intención de preservarlos y potenciarlos en todas las empresas del Grupo.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

GRUPOS DE INTERÉS MÁS SIGNIFICATIVOS:

La presente memoria se centra en los grupos de interés identificados como significativos para la organización.



Para la selección de los grupos más significativos se ha realizado previamente una labor de identificación de grupos de interés internos y externos, analizándose sus necesidades y expectativas respecto a la organización, así como sus derechos y las obligaciones de la organización frente a ellos.

La Administración puede considerarse incluida dentro del grupo de interés de Clientes por el tipo de actividad que desarrolla la empresa.

DIFUSIÓN DEL ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025

La presente memoria se pone a disposición de los grupos de interés a través de las siguientes páginas Web:

www.inerco.com/es/grupo-inerco/

www.pactomundial.org

www.unglobalcompact.org

ALCANCE Y MATERIALIDAD

ALCANCE

La presente memoria se desarrolla para todo el Grupo. No obstante, en los distintos apartados del documento se detalla el alcance y las limitaciones de la información que se aporta.

MATERIALIDAD

Para el análisis de materialidad se parte de la identificación de las principales temáticas de sostenibilidad propuestas en el ámbito de Pacto Mundial, relacionadas con los Diez Principios y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), así como las tratadas en la Ley 11/2018 de reporte de información no financiera y diversidad.

Estas temáticas de sostenibilidad se analizan bajo el prisma de las necesidades y expectativas de los grupos de interés identificados (clientes, empleados, proveedores y medio ambiente), considerando el contexto de la organización y el desarrollo reglamentario existente.

De esta forma se identifican los **asuntos relevantes para la organización** incluidos en el presente documento, para los que se informa sobre políticas, acciones, objetivos e indicadores trabajados en la organización, especificando los ODS a los que contribuimos desde el compromiso en el desarrollo de nuestra actividad y el principio de Pacto Mundial con el que se relacionan.

ASUNTOS RELEVANTES GRUPO	BLOQUE PM	PRINCIPIO PM	ODS
Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes	DERECHOS HUMANOS	1	16
Fomento de la calidad en la entidad	DERECHOS HUMANOS	1	9, 12
Resolución de incidencias y satisfacción del cliente	DERECHOS HUMANOS	1	9
Relación duradera	DERECHOS HUMANOS	1	9, 12
Diversidad	TRABAJO	6	10
Igualdad de género	TRABAJO	6	5
Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad	TRABAJO	6	10
Erradicación del trabajo infantil/forzoso	TRABAJO	5	8, 16
Seguridad y salud	DERECHOS HUMANOS	1	3
Ambiente laboral	DERECHOS HUMANOS	1	8
Movilidad sostenible	MEDIO AMBIENTE	7	11
Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medio ambiente	MEDIO AMBIENTE	9, 7	6, 11, 12, 13
Mitigación del cambio climático (huella de carbono)	MEDIO AMBIENTE	7	13
Promoción de tecnologías respetuosas con el medio ambiente	MEDIO AMBIENTE	9	6, 12, 13
Lucha contra la corrupción y soborno	LUCHA CORRUPCIÓN	10	16
Conciliación familiar y laboral	TRABAJO	4	5, 8

Adicionalmente, el presente informe desarrolla **otros asuntos** que, aunque no han resultado relevantes en base a la evaluación realizada, se consideran **de especial interés para alguno de los grupos considerados**.

OTROS ASUNTOS DE INTERÉS	BLOQUE PM	PRINCIPIO PM	ODS
Información transparente al cliente	LUCHA CORRUPCIÓN	10	16
Accesibilidad de los productos y servicios	DERECHOS HUMANOS	1	9, 10
Evaluación de desempeño a empleados	TRABAJO	6	8
Identificación del empleado con la entidad	TRABAJO	4	8
Generar oportunidades para jóvenes con talento	TRABAJO	6	4, 9, 10
Formación del empleado/a	DERECHOS HUMANOS	1	4
Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE	DERECHOS HUMANOS	2	8
Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales	TRABAJO	6	10
Proveedores como aliados de RSE en la empresa	DERECHOS HUMANOS	2	8

Nuestros ODS prioritarios en el contexto actual son los siguientes:



CONTEXTO

2025: CONSOLIDACIÓN DEL CAMBIO

El cambio que vivimos en 2024 ha supuesto la consolidación de nuestra tendencia. Así, tras varios ejercicios de crecimiento notable, en 2025 no solo hemos seguido creciendo, sino que hemos consolidado los nuevos servicios y tecnologías en transición energética.

Esto ha sido posible porque hemos sido fieles a nuestro propósito: la oferta de un servicio integral en sostenibilidad, que ha sido siempre el eje sobre el que ha girado la actividad de INERCO, diversificando líneas y creciendo en nuevas geografías, y alcanzando con ello un nivel de especialización único. Este enfoque ha dado lugar a un portafolio de servicios robusto y de gran alcance, que nos permite ofrecer a nuestros clientes el completo abanico de soluciones ajustadas a sus necesidades, tanto en consultoría como en tecnologías ambientales y energéticas.

Y esto lo hemos hecho en todos nuestros negocios, tanto en las geografías donde estamos implantados como en otras nuevas en las que hemos desarrollado proyectos a partir de oportunidades que han surgido de la mano de nuestros clientes

El año 2025 ha supuesto, por tanto, un nuevo salto cualitativo en nuestras capacidades reforzando de manera significativa nuestra respuesta a las demandas del sector industrial. En este sentido, el desarrollo y comercialización de tecnologías y capacidades propias, como es el caso de la aplicación de nuestra tecnología de almacenamiento térmico a usos industriales, constituyen un claro ejemplo de especialización y avance en el ámbito de la descarbonización del suministro de vapor de baja y media presión a instalaciones industriales.

En esta misma línea se sitúa la apuesta por nuevos desarrollos basados en la innovación tecnológica en las diferentes líneas de tecnologías ambientales, así como en las líneas de consultoría. Y a ello se suma nuestra capacidad para combinar mejoras operacionales con nuevos avances técnicos orientados a reforzar la seguridad de las personas y de

los procesos. Todo ello apoyado en aplicaciones pioneras de sistematización, análisis predictivo y digitalización, así como en el uso de visión artificial y procesamiento inteligente de imágenes aplicadas a la prevención.

Todas estas capacidades descansan sobre el conocimiento experto acumulado por nuestro equipo, un conocimiento técnico que sigue siendo el pilar esencial de nuestra actividad y que nos permite identificar, plantear y aplicar mejoras e innovaciones en todos los servicios que prestamos. Porque nuestra fuerza reside en nuestras personas; así ha sido en el pasado y así será siempre. La iniciativa, el talento y la energía de nuestros equipos, junto con su determinación absoluta, constituyen nuestra mayor fortaleza para hacer realidad los proyectos y objetivos de nuestros clientes, que también son los nuestros. Por ello, en este ejercicio, se ha dado entrada en el capital a buena parte del equipo directivo, haciéndolos aún más partícipes del presente y el futuro de INERCO.

Sabemos lo que somos y lo que queremos ser, una compañía referente a nivel mundial en sostenibilidad. Tenemos una clara convicción y ambición que estamos demostrando en nuestro día a día, y 2025 ha sido un claro ejemplo de ello.

Gracias a nuestro gran equipo, por su iniciativa, su compromiso y su madurez. Y, sobre todo, gracias a nuestros clientes, cuya confianza nos permite avanzar juntos hacia un sector industrial cada vez más sostenible, y seguir creciendo creyendo en el futuro que estamos construyendo.

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

PROYECTOS DE COLABORACIÓN Y ACCIONES DE APOYO EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS, OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE, INICIATIVAS DEL GLOBAL COMPACT Y OTROS

En este punto debemos destacar nuestra adhesión a la Alianza CEOPorLaDiversidad, iniciativa promovida por la Fundación Adecco y la Fundación CEOE, cuyo objetivo es impulsar estrategias de diversidad, equidad e inclusión (DEI) como un eje clave en la competitividad empresarial y el liderazgo responsable.

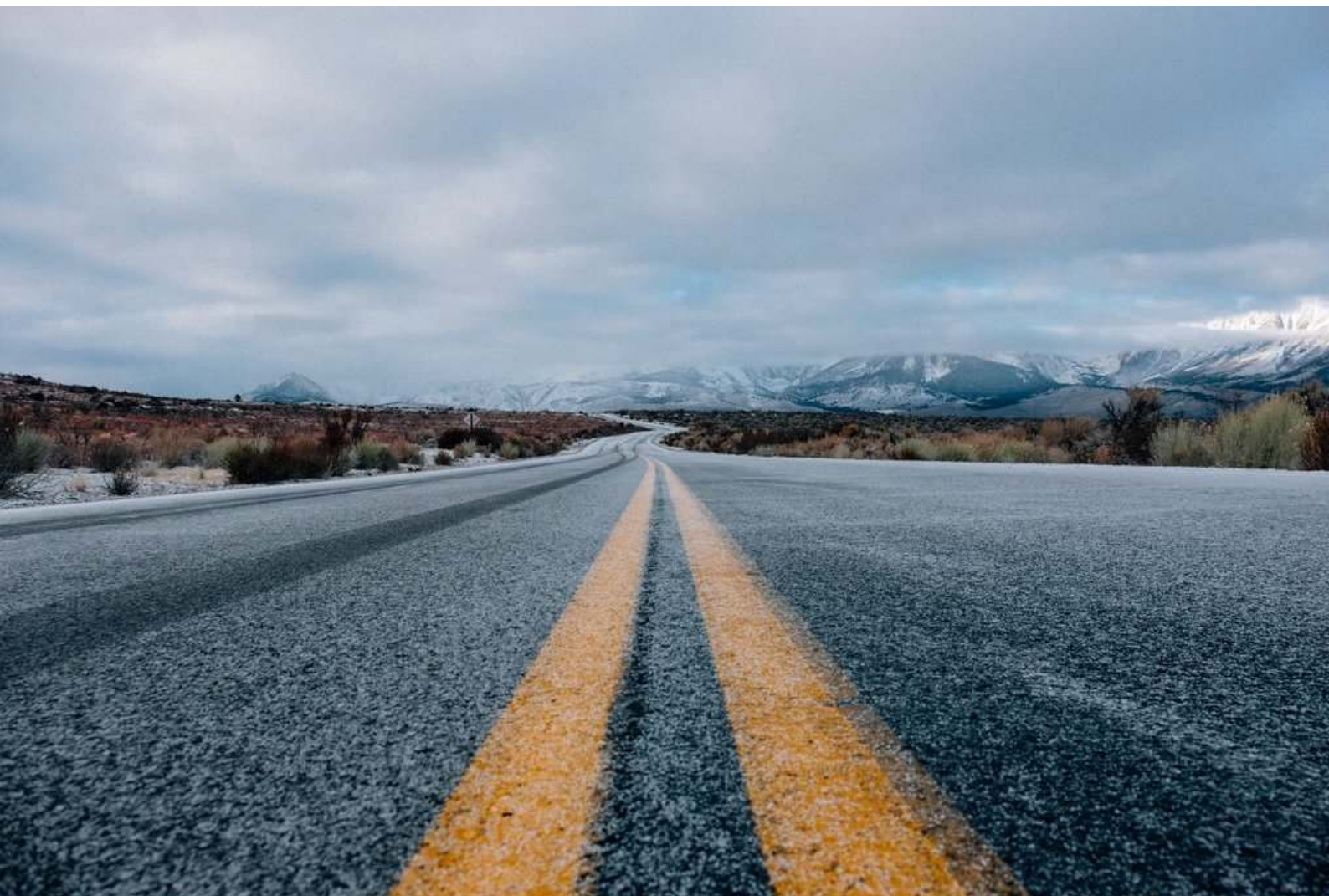
Este compromiso es impulsado al más alto nivel en INERCO. Nuestro Presidente, Pedro Marín, se ha sumado a la Alianza reafirmando nuestra convicción de que la diversidad no solo es un valor ético, sino también un motor de innovación, cohesión y excelencia organizativa.

Con esta adhesión reforzamos nuestro compromiso con la construcción de entornos laborales inclusivos, diversos y sostenibles, en los que el talento se valore por encima de cualquier otra condición, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los principios de la Agenda 2030.

En 2025 no se han realizado aportaciones económicas a fundaciones ni a entidades sin ánimo de lucro.

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web: www.inerco.com



METODOLOGÍA

En el complejo y dinámico contexto empresarial actual, conscientes de la importancia de adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial, decidimos mantener nuestro informe basado en la metodología de reporting por grupos de interés utilizada en años anteriores.

Identificar los grupos de interés y cuáles son sus expectativas facilita la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización, permitiéndonos anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

Para el desarrollo del siguiente Informe se han seguido los siguientes pasos:



Para la neutralización de riesgos y la materialización de las oportunidades se establecen:

Políticas: que definen los valores y comunicaciones de INERCO detectados en la identificación de desafíos.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones son planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Nos proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

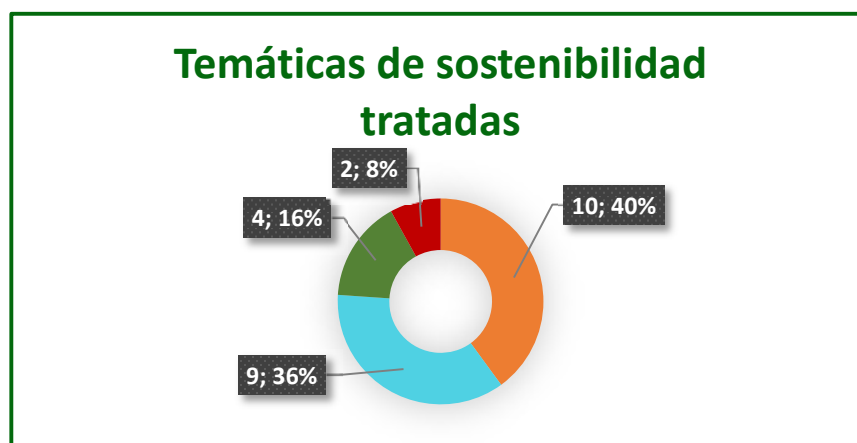
Indicadores de seguimiento: datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).



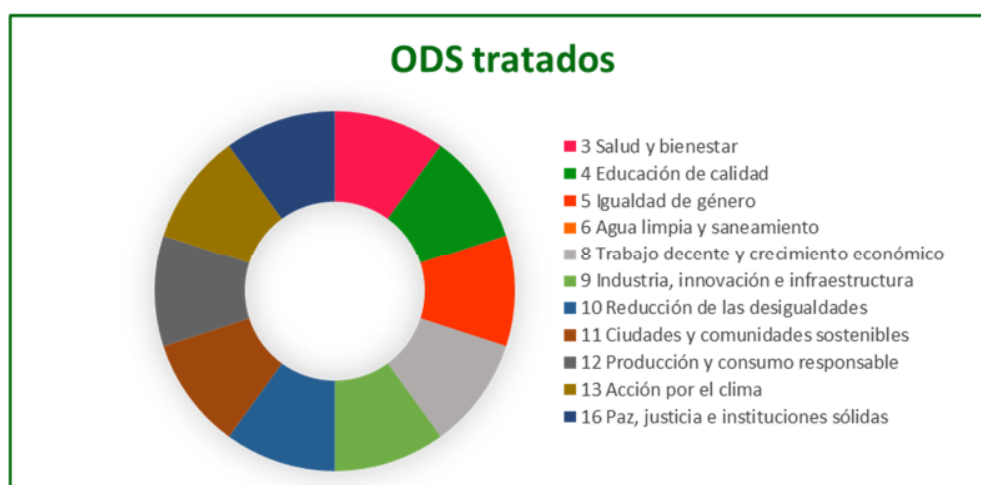
ANÁLISIS

Sobre la base del análisis de materialidad realizado, en el presente informe se desarrollan las temáticas de sostenibilidad consideradas relevantes para la organización.

A continuación, se incluye una representación gráfica de las temáticas de sostenibilidad contempladas en el informe, atendiendo a los principios del Pacto Mundial y los ODS con los que están relacionadas.



DERECHOS HUMANOS
NORMAS LABORALES
MEDIOAMBIENTE
ANTICORRUPCIÓN



GRUPO DE INTERÉS

CLIENTES



Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPDGDD)

Somos una organización comprometida con la confidencialidad de los datos suministrados por nuestros clientes.

La organización cumple los requisitos aplicables derivados de la LOPDGDD.

PRINCIPIO PM 1

ODS 16

Código Ético

A través de nuestro Código Ético nos comprometemos a “mantener a ultranza la confidencialidad de los datos suministrados por los clientes y los resultados de los trabajos”, aspecto que, además, queda reflejado de forma explícita en nuestras ofertas.

Política de Compliance

INERCO cuenta con una Política de Compliance aprobada por el Consejo de Administración, que desarrolla el Código Ético del Grupo y cuyo objeto es definir los principales compromisos que son asumidos por la organización en materia de cumplimiento y que deben guiar su comportamiento en todos sus ámbitos de actuación y en la consecución de sus objetivos empresariales.

Esta Política refuerza el planteamiento de protección de la información y los datos de clientes establecido en nuestro Código Ético.

Código de Conducta

La organización también cuenta con un Código de Conducta que establece las pautas éticas y de comportamiento que todos los miembros de INERCO, independientemente de su rol o ubicación, deben seguir en el desempeño de sus funciones diarias. Entre las pautas que se establecen pueden destacarse las relativas a ciberseguridad para protección de la información y las de conducta profesional para mantener la confidencialidad de información privilegiada a la que se pueda tener acceso.

Normativa vigente

En INERCO se han identificado los requisitos de aplicación derivados del Reglamento europeo de Protección de datos (Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y de la Ley 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales).

Documento de seguridad LOPDGDD

INERCO, en cumplimiento del Reglamento 2016/679 y de la Ley 3/2018 de 5 de diciembre, dispone del correspondiente documento de seguridad donde se establecen las medidas de seguridad de la empresa respecto a los datos personales que trata.

Canal denuncias

Por otra parte, tenemos a disposición de empleados, proveedores, clientes y otros stakeholders un canal de denuncias cuyo objetivo es proporcionar una vía para que cualquier persona vinculada con la entidad, con todas las garantías y con carácter anónimo si así lo desea, pueda informar sobre posibles infracciones de normativas en las que la organización esté involucrada o sobre incumplimientos de nuestro Código Ético.

Sistema de seguridad y gestión de eventos

Nuestros sistemas están diseñados para garantizar un tratamiento óptimo y seguro de las bases de datos de clientes, cumpliendo con los principios de protección de datos y confidencialidad de la información. Utilizamos un sistema de ficheros de Microsoft basado en el principio de mínimo privilegio, asignando permisos de acceso únicamente a aquellos usuarios que lo requieren para el desempeño de sus funciones, lo que reduce significativamente el riesgo de accesos no autorizados. Asimismo, toda la información sensible se encuentra cifrada, asegurando su protección tanto en reposo como en tránsito. Este entorno se complementa con medidas avanzadas de seguridad como firewall, antivirus y soluciones EDR, que permiten la detección y respuesta ante posibles amenazas, junto con la implementación de autenticación multifactor (MFA) para reforzar el control de accesos. En conjunto, estas medidas garantizan la integridad, disponibilidad y confidencialidad de los datos proporcionados por nuestros clientes.

Accesibilidad de los productos y servicios

La orientación a nuestros clientes es un pilar básico en el que la organización trabaja de forma continua para el mantenimiento del negocio, aportando cercanía y facilitando el acceso a servicios y productos que permitan satisfacer sus necesidades.

PRINCIPIO PM 1

ODS 9 y 10

Canales de comunicación

En 2025 INERCO continuó utilizando las redes sociales, páginas Web y el Emailing como canales de comunicación con los clientes a nivel corporativo y por líneas de negocio en todos los países donde opera, con el fin de difundir contenido corporativo, novedades en las soluciones, servicios y productos que presta, alianzas o acuerdos de colaboración con partners estratégicos, cambios organizativos, etc.

INERCO pone a disposición de cualquier grupo de interés información detallada sobre los productos y servicios ofrecidos a través de su página Web corporativa (www.inerco.com) y de las Webs de cada país en donde presta sus servicios ([Brasil](#), [Chile](#), [Colombia](#), [EAU](#), [España](#), [EEUU](#), [India](#), [México](#), [Perú](#), [Portugal](#)) y de las redes sociales en las que se encuentra presente (LinkedIn, X, YouTube e Instagram).



En la página Web corporativa se describen los distintos servicios y productos ofrecidos por INERCO en los diez países en los que opera, agrupados en cinco ámbitos: Tecnología Energética, Tecnología Ambiental, Ingeniería, Medio Ambiente y Seguridad y Prevención. En todos ellos se posibilita el envío de correo electrónico directo al responsable de cada servicio. Asimismo, se ofrece la opción de realizar peticiones de información a través de la página de contacto vinculada al email general info@inerco.com.



Durante 2025 se realizaron diferentes actualizaciones en las páginas Web de INERCO al objeto de facilitar a clientes y otras partes interesadas la localización de la información de interés. Además, el número de solicitudes mediante los formularios de contacto incluidos en las páginas Webs se mantienen. En cuanto a las redes sociales, se incrementaron las publicaciones de INERCO.

Eventos accesibles

En 2025 INERCO mantuvo la comunicación con los clientes a través de diferentes canales digitales. Prueba de ello es la participación de INERCO en Webinars con visibilidad internacional.

En el apartado “En cifras. Resultados” se incluye un listado de los eventos mencionados indicando las temáticas tratadas.

Diseño de productos y servicios accesibles

Durante 2025 continuamos trabajando en la digitalización de nuestra cartera de servicios y productos, haciendo más accesibles los actuales y desarrollando nuevos productos y servicios digitales.

Objetivo 2026

Para 2026 mantenemos el objetivo de continuar con nuestra labor de divulgación y formación de los grupos de interés a través de la organización de webinars y emailings, así como seguir aumentando las publicaciones digitales en Webs y RRSS.

Adicionalmente, en 2026 seguimos trabajando en el desarrollo de una nueva página Web de Grupo.

Información transparente al cliente

Conocedores de la necesidad de información de los clientes, la organización apuesta por la generación de confianza a través de la transparencia.

PRINCIPIO PM 10

ODS 16

Comunicación

En 2025 las acciones de Marketing & Comunicación se realizaron utilizando canales digitales y presenciales, con el objetivo de mantener el contacto con los clientes y difundir contenido corporativo de nuevos servicios y productos, alianzas o acuerdos de colaboración con partners estratégicos, apertura de oficinas en nuevos países, etc.

Eventos de comunicación

En 2025 INERCO participó en webinars y jornadas presenciales con alto contenido de valor para los clientes a nivel global, en temáticas como medio ambiente, seguridad industrial, prevención de riesgos, hidrógeno y gestión social, entre otros.

Página Web

Como ya se ha mencionado, en 2025 INERCO realizó una actualización continua del contenido de su página Web corporativa (www.inerco.com), así como las páginas Web adaptadas en cada uno de los países en los que opera (Brasil, Chile, Colombia, EAU, España, EEUU, India, México, Perú y Portugal) con el objetivo de mejorar el posicionamiento Web y comunicar más y mejor a los grupos de interés en relación a nuestros productos y servicios, así como otra información relevante sobre la organización: cultura, valores, misión, visión, código ético, perfil de la organización, equipo directivo, Memoria Anual de la organización, Comunicación del Progreso-EINF, webinars, etc., generando más de 926 solicitudes de contacto (leads) y 67.948 visitas a la Web.

Otras vías de comunicación

En 2025 se realizaron otras acciones de comunicación como son:

- Campañas de Emailing a nivel corporativo y específicas por líneas de negocio y países en los que opera el Grupo.
- Difusión de contenido en redes sociales - LinkedIn, IG, X y YouTube, y en medios de comunicación principalmente digitales.
- Notas de prensa a medios de comunicación generalistas y especializados, generando 1.610 impactos en prensa.

Por otro lado, INERCO cuenta con una suite de aplicaciones empresariales alojadas en la nube para facilitar la comunicación vía email, chat, videollamadas y reuniones online.

También debe mencionarse la comunicación de información de actualidad de la compañía orientada tanto a empleados como a clientes a través de INERCOTV y los centros de comunicación en todas las oficinas del Grupo.

Nuevos retos en Marketing y Comunicación

A través de la Unidad de Marketing y Comunicación se continuará implementando la estrategia de Marketing y Comunicación corporativa para incrementar la difusión de contenido de valor, teniendo en cuenta los productos y servicios de INERCO, los beneficios que aportan y las novedades de la Compañía, así como las necesidades de los clientes en cada país y las oportunidades de innovación a través de diferentes líneas del Marketing.

Fomento de la calidad en la entidad

El Grupo apuesta por la adopción de sistemas de gestión de calidad para mejorar el desempeño global de la organización y proporcionar una base sólida para las iniciativas de desarrollo sostenible.

PRINCIPIO PM 1

ODS 9 y 12

Código ético

I. Mantener un elevado nivel de calidad en nuestras actuaciones, trabajando con rigor y solvencia, y ofreciendo productos y servicios tecnológicos avanzados e innovadores

Certificación ISO 9001 Sistemas de gestión de la calidad

INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría, empresa matriz del Grupo, cuenta desde 1996 con un sistema de gestión de calidad certificado conforme a la norma ISO 9001 y, por tanto, con una Política de calidad establecida y aprobada por la Dirección.

A cierre del ejercicio 2025 el Grupo disponía de certificado de calidad en trece de las empresas que lo constituyen:

- INERCO Corporación Empresarial
- INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría
- INERCO Inspección y Control
- INERCO Prevención de Riesgos
- INERCO Acústica
- Reach Integra
- INERCO Consultoría Colombia
- INERCO Consultoría Perú
- INERCO Consultoría Brasil
- VIRA GAS IMAGING
- INERCO Tecnología Colombia
- INERCO Consultoría Chile
- INERCO Tecnología Chile

Como **objetivo para 2026** se establece la obtención del certificado ISO 9001 en INERCO Biogás, otra de las sociedades del Grupo.

Certificación ISO 45001

INERCO apuesta por la implantación de un estándar internacional (ISO 45001 Seguridad y Salud en el trabajo) como herramienta para asegurar el control de los riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como para la mejora del desempeño de la organización en este ámbito. Actualmente son doce las empresas del Grupo que cuentan con sistema de gestión de la seguridad y salud certificado conforme al mencionado estándar.

Como **objetivo para 2026** se establece la obtención del certificado ISO 45001 en INERCO Biogás, otra de las sociedades del Grupo.

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente

El enfoque al cliente es uno de los pilares básicos de la actividad de INERCO que permite mantener el negocio y mejorar de forma continua. Así, entre los cinco grandes bloques definidos en los Principios de INERCO se encuentra el "compromiso con el cliente" adquirido en un marco sectorial y social concreto, ofreciendo servicios con calidad y rigor.

PRINCIPIO PM 1

ODS 9

Código ético

I. Mantener un elevado nivel de calidad en nuestras actuaciones, trabajando con rigor y solvencia, y ofreciendo productos y servicios tecnológicos avanzados e innovadores

Reuniones de coordinación y seguimiento con clientes

En los contactos con clientes que se realizan desde la Dirección Corporativa de Desarrollo de Negocio se obtiene información relevante para conocer su grado de satisfacción y se identifican oportunidades de mejora por parte de la organización.

En paralelo, durante el desarrollo de los proyectos se realizan reuniones de seguimiento con el cliente que permiten conocer el nivel de satisfacción y actuar de forma ágil cuando se identifica indicio de insatisfacción.

Nivel de satisfacción del cliente

En INERCO el seguimiento de la satisfacción de clientes se realiza en base a la siguiente información:

- ✓ Reclamaciones justificadas recibidas.
- ✓ Felicitaciones.
- ✓ Otra información transmitida por los clientes. Por ejemplo, a través de cuestionarios de satisfacción.

Este seguimiento se refuerza con el feedback obtenido del cliente dentro del propio desarrollo de los trabajos.

Las reclamaciones justificadas recibidas de los clientes se gestionan (análisis, respuesta y acción) de forma conjunta por la unidad técnica asociada al proyecto objeto de la queja y las Direcciones Corporativas que correspondan en

función del ámbito de la reclamación. Adicionalmente, si se considera oportuno, pueden participar otras Dirección Corporativas.

Las felicitaciones son gestionadas internamente por la Unidad de Marketing & Comunicación y la unidad técnica asociada al proyecto objeto de la felicitación.

En particular, España, Colombia, Perú, Brasil y Chile tienen definida una sistemática de envío a sus clientes de cuestionarios de satisfacción. La información obtenida por esta vía es analizada en el marco del sistema de gestión como parte de la evaluación del desempeño de la organización.

Indicadores

En el apartado “En cifras. Resultados” se presenta los valores registrados en 2025 por los indicadores de seguimiento utilizados para medir el progreso en la resolución de incidencias y satisfacción de clientes:

- Nivel de satisfacción de clientes.
- Reclamaciones justificadas recibidas y tratadas.

Relación duradera

La fidelización de nuestros clientes es un aspecto básico en el que la organización trabaja de forma continua para el mantenimiento del negocio.

Compartir valores en Derechos Humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción enriquece y afianza la relación con nuestros clientes.

PRINCIPIO PM 10

ODS 9 y 12

Misión

Realizar nuestro trabajo manteniendo un alto grado de compromiso con los objetivos y necesidades de nuestros clientes.

Código ético

III. Ofrecer a cada cliente la solución más adecuada a sus intereses y asesorarle para que sus actuaciones puedan ir

más allá del mero cumplimiento de requisitos legales, evitando situaciones en las que pueda originarse conflicto de intereses en nuestra labor de asesoramiento a los clientes

Relación mutua de confianza con los clientes

INERCO planifica y coordina contactos y aproximaciones comerciales periódicas con clientes que nos posibilitan avanzar en la construcción de una relación de confianza. Dada la transcendencia de la fidelización de clientes para la organización, mensualmente el Comité de Dirección realiza seguimiento de las acciones más significativas realizadas y su resultado.

Para INERCO nuestros clientes son una gran fuerza impulsora. Su apuesta firme y decidida por una sostenibilidad real nos permite aplicar nuestras capacidades y, a su vez, crecer en conocimiento acompañándolos en el desarrollo de proyectos.

Por otra parte, al igual que INERCO, cada vez un número mayor de nuestros clientes apoyan los principios fundamentales del Pacto Mundial en sus cuatro pilares básicos (derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción) y trabajan por impulsar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en sus esferas de influencia.

Compartir estos valores con nuestros clientes enriquece la relación y aporta confianza a ambas partes.

Customer Relationship Management (CRM)

La Compañía tiene implantado un CRM, sistema que se encuentra operativo para todas las empresas que forman parte del Grupo y nos permite disponer de información relevante para identificar las necesidades de nuestros clientes y trabajar orientados a su satisfacción y el establecimiento de una relación duradera.

Promoción de tecnologías respetuosas con el medio ambiente

En INERCO entendemos como aspecto clave para la satisfacción de nuestros clientes su educación/formación para que dispongan de conocimiento suficiente que les permita identificar sus necesidades, las tecnologías respetuosas con el medio ambiente y las buenas prácticas para el uso sostenible de recursos.

PRINCIPIO PM 9

ODS 13

Código Ético

- II. Procurar que el desarrollo industrial sea plenamente respetuoso con el entorno, para lograr así una mejora progresiva de su aceptación social.
- III. Ofrecer a cada cliente la solución más adecuada a sus intereses y asesorarle para que sus actuaciones puedan ir más allá del mero cumplimiento de requisitos legales, evitando situaciones en las que pueda originarse conflicto de intereses en nuestra labor de asesoramiento a los clientes.

Canales de comunicación

En el año 2025 INERCO divulgó y comunicó contenidos técnicos de valor a sus clientes y contactos a través de los webinars y jornadas presenciales indicados anteriormente. Adicionalmente, también empleó las páginas Webs, e-books especializados, artículos técnicos, el envío de Emailings, y las redes sociales en las que se encuentra presente y que se adaptan a su target (LinkedIn, X, YouTube e Instagram).

INERCO tiene una actitud proactiva en materia de información y comunicación pública, tal y como lo demuestra el número y la calidad de impactos de comunicación del ejercicio.

Formación

Durante el 2025, INERCO organizó y participó en jornadas técnicas divulgativas en los distintos países en los que está presente, las cuales fueron realizadas en formato digital (webinars) y presencial.

En el apartado “En cifras. Resultados” puede consultarse el listado de jornadas técnicas divulgativas en las que participó u organizó INERCO durante el año 2025.

Seguridad y salud

El Grupo tiene un firme compromiso con la seguridad y salud de clientes, trabajadores propios y subcontratas, conforme queda establecido en sus principios y valores.

Consideramos fundamental la Coordinación de Actividades Empresariales para conseguir entornos seguros de trabajo.

PRINCIPIO PM 1

ODS 3

Código Ético

V. Adoptar una actitud responsable de prevención y cumplimiento de las normas de seguridad propias y ajenas, en el trabajo con nuestros clientes

Coordinación de Actividades Empresariales

Para INERCO la coordinación de actividades empresariales en el desarrollo de cualquier trabajo siempre ha sido un aspecto clave para conseguir entornos seguros de trabajo. Especialmente si el trabajo se desarrolla en instalaciones ajenas o cuando participan varias empresas en un mismo proyecto.

Comisión de Seguridad y Salud de Grupo

INERCO cuenta a nivel de Grupo con una Comisión de Seguridad y Salud que se reúne con carácter trimestral y está integrada por dos representantes de los distintos territorios en los que está presente. Las funciones básicas de esta Comisión son:

- Velar por el cumplimiento del estándar corporativo de seguridad y salud en el trabajo.
- Promover iniciativas en materia de seguridad y salud.
- Realizar seguimiento de accidentes e incidentes laborales.

EN CIFRAS. RESULTADOS

Satisfacción de clientes:

Valor INERCO	2022	2023	2024	2025
Nivel de satisfacción del cliente	9,3	9,1	9,1	9,2

El nivel de satisfacción de clientes para el Grupo en 2025 se ha calculado atendiendo a la información disponible en los países que contaban con sistema de gestión de calidad implantado durante todo el año 2025 (España, Colombia, Perú y Brasil) y que suponen aproximadamente un 84% del total de empleados del Grupo.

Como en años anteriores, el nivel de satisfacción de los clientes en 2025 es un dato muy bueno que refleja el resultado de la apuesta y el esfuerzo de INERCO por mantener el nivel de calidad de los servicios y productos ofrecidos.

Reclamaciones justificadas:

Valor INERCO	2022	2023	2024	2025
Reclamaciones justificadas	2	4	2	2

En 2025 se han recibido 2 reclamaciones justificadas que han sido convenientemente analizadas y tratadas.

Jornadas técnicas divulgativas participadas u organizadas por INERCO en el año 2025:

- ✓ Webinario Control del ruido mediante el uso de silenciadores de venteo.
- ✓ Webinario Seguridad de Procesos: retos y oportunidades en el marco de la Prevención de Accidentes Mayores.
- ✓ Webinario Estudios de atmósferas explosivas - ATEX para minimizar riesgos de explosión.
- ✓ Webinario Ruido laboral en entornos industriales: el nuevo enfoque de INERCO.
- ✓ Webinario Monitorización en continuo de emisiones atmosféricas (CEMS).
- ✓ Webinario Computer Vision para minimizar riesgos de atropellos, accidentes, actos inseguros y riesgos ergonómicos.
- ✓ Webinario El ruido y la acústica en arquitectura y construcción.
- ✓ Webinario DESAYUNOS INERCO Retos para la implementación de la nueva ley contra el ruido.
- ✓ Webinario Nuevo Reglamento (UE) 2024/1787, relativo a la reducción de las emisiones de metano en el sector energético.

- ✓ Webinario Diagnóstico y Optimización de Unidades de Recuperación de Azufre.
- ✓ Webinario Tratamiento de Aguas Alfa Laval
- ✓ Congreso Nacional de Industria “Autonomía estratégica: asegurando nuestro futuro moderador en la mesa denominada “El reto de la descarbonización en la industria”.
- ✓ Encuentro del Sector Energético del IESE, coorganizado con Deloitte, bajo el lema “¿Inflexión en la necesaria transición energética? Enfrentemos sus verdades incómodas”. 22 IESE Energy Meeting Título de la sesión: Nuevos vectores energéticos desfossilizados para la demanda no electrificable.
- ✓ RENMAD biometano.
- ✓ Captura de CO2 Ministerio de Industria y Turismo.
- ✓ I Congreso Internacional IPTech.
- ✓ Jornada Técnica HSE en BR.
- ✓ Minería sostenible: agua y entorno.
- ✓ Emisiones fugitivas de metano.
- ✓ Mesa redonda. La nueva realidad de las energías limpias en Andalucía.
- ✓ Workshop PTECO2 Sevilla conferencia inaugural. Cea: El marco europeo y español para la descarbonización industrial. Las tecnologías CAUC”.
- ✓ Congreso Seguridad H2 Huelva.
- ✓ Jornada de seguridad en hidrógeno y baterías de litio Fundación Hidrógeno Aragon.
- ✓ Webinar. Seguridad real: no solo normativa nuestra experiencia en campo. Fundación Hidrógeno Aragon.
- ✓ Jornadas sobre Seguridad de Accidentes Mayores.
- ✓ Jornada Foro Andaluz de RR.II. en INERCO: La sostenibilidad desde la perspectiva de las RR.II.
- ✓ Jornada de Innovación Colaborativa en los sectores de Medioambiente, Sostenibilidad y Seguridad Industrial.
- ✓ Curso bajo el título “Curso sobre Captura, Transporte, Almacenamiento y Usos del CO2: un Reto Estratégico para la Industria y el Clima. Organizada por PTECO2 y la Universitat Rovira i Virgili (URV).
- ✓ Jornada Técnica: Soluciones de Almacenamiento Energético para la Industria y la Estabilidad del Sistema, organizada por CTA.
- ✓ "Balance entre vida laboral y personal en el sector energético", organizado por Oil and Gas Alliance.
- ✓ Fundación Repsol y la Plataforma Tecnológica Española del CO2 (PTECO2) organizan el evento “Tecnologías de gestión del CO2”.
- ✓ Jornada Almacenamiento térmico – CESUR.
- ✓ CLEANHYPRO Workshop: Innovate, Validate, Deploy: Leveraging EU Opportunities in Green Hydrogen.
- ✓ Water Congress 2025, organizado por GECAMIN.
- ✓ Curso UIMP-Endesa, Escuela de Energía 2025.
- ✓ Cátedra BP para una Neutralidad Climática Sostenible.
- ✓ I Congreso RH2ENOVABLES PARA FOSILIZACIÓN INDUSTRIAL (RH2EDIN2025) Universidad de Cádiz, Campus de Algeciras “La industria europea en la encrucijada : transición energética y competitividad”.
- ✓ Taller sobre la Prevención ambiental en la Gestión de Residuos, Calidad del Aire y Contaminación Acústica, organizado por COAMBA - Colegio de Ambientólogos de Andalucía.
- ✓ “La industria asturiana: DESCARBONIZACIÓN y COMPETITIVIDAD” organizada por IQPA.
- ✓ AIQBE: Jornadas Técnicas.
- ✓ INERCO y Sigea Software, organizan el taller "Cumplir es un buen negocio: Gestión ambiental, innovación tecnológica y mitigación de riesgos sancionatorios".
- ✓ “Remediación Ambiental, avances, retos y oportunidades”, que organiza InduAmbiente y que cuenta con el auspicio de Antofagasta Minerals.
- ✓ Congreso Internacional de Energía.

- ✓ La aplicación práctica de la guía BEQUINOR en proyectos reales.
- ✓ Mesa debate Cero emisiones netas y competitividad industrial.
- ✓ Conferencia “¿Es posible una industria europea baja en emisiones y competitiva?”.
- ✓ Master Universidad de Sevilla. Diseño de Interiores y Gestion de proyectos. Ponencia “Confort Acústico de Recintos”.
- ✓ IX Encuentro de empresas licitadoras españolas. Mesa de debate sobre “Innovación y Sostenibilidad en la Agroindustria: agua, energía y digitalización”.
- ✓ Jornada sobre estrategia empresarial en banco Mediolanum. Mesa redonda “La soledad del directivo”.
- ✓ Jornada Descarbonización Circulo de Labradores 2ª promoción Ingenieros Industriales de Sevilla. Ponencia “El Papel del Hidrogeno renovable en la Futura Matriz Energética”.
- ✓ 12ª Edición Referentes. Ponencia “Transición energética y cambio Climático”.
- ✓ Jornadas "La energía y la industria en femenino”.
- ✓ Jornada de Seguridad de Almacenamiento Energético.
- ✓ Asamblea General y Jornada de Seguridad de Bequinor 2025. Mesa de seguridad del Hidrógeno.
- ✓ Retos y oportunidades en el marco de la Prevención de Accidentes Mayores en Bogotá Colombia.
- ✓ Retos y oportunidades en el marco de la Prevención de Accidentes Mayores – ANDI en Cartagena, Cali y Bogotá, Colombia.
- ✓ Retos para la implementación de la nueva ley contra el ruido en Bogotá, Colombia.
- ✓ Retos para la implementación de la nueva ley contra el ruido – ANDI en Bogotá, Barranquilla, Cali, Medellín, en Colombia.
- ✓ Cumplir es un buen negocio en Bogotá, Colombia.
- ✓ Ponentes en PPP Américas en Perú.
- ✓ Sustainable Mining - Congreso Internacional de Sostenibilidad Minera 2025 en Chile.
- ✓ Datos vivos 2025: Información unida que transforma en Bogotá, Colombia.
- ✓ Simposio Nacional Res. 1491 de 2025. Siembra de árboles en Bogotá, Colombia.
- ✓ 1º Encuentro de la Red NICOLE Latin America en Bogotá, Colombia Gestión de Pasivos Ambientales en Colombia, organizado por NICOLE Latin America.
- ✓ Drummond realizó el taller ‘Apropiación social en el marco del Licenciamiento Ambiental para una participación desde el rol de liderazgo’.
- ✓ Jornada de medio ambiente y sostenibilidad a la AGI sobre la nueva legislación en materia de aguas regeneradas.
- ✓ Jornada de medio ambiente y sostenibilidad a la AGI la hoja de ruta para la descarbonización: Situación actual y perspectivas.
- ✓ Jornadas de remediación de suelos en Chile.
- ✓ Jornada en Colombia sobre remediación de suelos.
- ✓ Congreso Internacional de Energía en Tamaulipas, México.
- ✓ Seminario “Remediación Ambiental - Avances, retos y oportunidades” en Chile.
- ✓ Ponencia en Congreso Internacional de Acústica Internoise, Sao Paulo, Brasil.
- ✓ Participación en sesión ordinaria del comité de mitigación de ruidos del aeropuerto internacional de Lima, Perú.
- ✓ Participación en sesión extraordinaria del comité de mitigación de ruidos del aeropuerto internacional de Lima, Perú.
- ✓ Ponencia en Congreso Europeo de acústica Euronoise en Málaga, España.
- ✓ Taller aulas climáticas: contaminación acústica para Coamba y diputación de Málaga, España.

- ✓ Taller prevención ambiental en la gestión de residuos, calidad del aire y contaminación acústica para Coamba y diputación de Cádiz, España.
- ✓ Salud en verde: conecta educa, transforma. demasiado ruido: ¿puede el ruido enfermarte? Fundación Vivosano, España.
- ✓ XII Congreso Internacional de APICI, "El riesgo de incendio en el contexto social y de sostenibilidad" en España.
- ✓ Encuentro 'Empresas para la minería moderna: Innovación y sostenibilidad' organizado por BDO España.

GRUPO DE INTERÉS

EMPLEADOS



La ilusión de nuestro equipo humano, verdadero motor de INERCO, y nuestra vocación de servicio nos han llevado a ser una compañía global, con presencia en diez países (Brasil, Chile, Colombia, EAU, España, EEUU, India, México, Perú y Portugal) y proyectos en más de 70. Todo ello gracias a nuestra marcada apuesta por la anticipación a las necesidades de nuestros clientes para acompañarlos de manera eficaz en los profundos cambios de sus sectores y los derivados de la digitalización y la descarbonización. Esta ilusión nos permite una visión transversal capaz de ofrecer tecnologías avanzadas y consultoría HSSEC en todo el mundo, para lo que es esencial nuestra cercanía y el conocimiento de la realidad industrial que nos proporciona estar presentes en Europa, Latinoamérica y América del Norte. A esta ilusión añadimos nuestro impulso constante a la innovación en INERCO, algo implícito en nuestros valores fundacionales y nuestro equipo humano.

Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales

INERCO apuesta por un modelo global de gestión del talento que le permita identificar a los mejores y atraerlos en sus diferentes modalidades.

PRINCIPIO PM 6

ODS 10

Procedimiento para la selección e incorporación de personas

INERCO cuenta con una sistemática a nivel de Grupo para la selección e incorporación de personas (procedimiento IN-HR-01), asegurando un proceso objetivo que permita cubrir las necesidades de la Compañía.

Reglamento interno para la incorporación de personas referenciadas

INERCO dispone de un Reglamento interno para la incorporación de personas referenciadas, al objeto de asegurar la objetividad en el proceso de selección de candidatos y la contratación de empleados en función de sus aptitudes profesionales.

SuccessFactors

Para facilitar la aplicación de la sistemática definida en el procedimiento IN-RH-01 y aportar trazabilidad a todo el proceso, la Compañía utiliza el módulo de reclutamiento de SuccessFactors.

Diversidad de la plantilla

Diversidad e igualdad son principios fundamentales de la estrategia corporativa de INERCO.

La presencia de **INERCO** en 10 países, el desarrollo de proyectos en más de 70 y las diversas compañías que se han ido incorporando al Grupo en los últimos años, configuran un **entorno diverso, multicultural y plenamente integrado**.

PRINCIPIO PM 6

ODS 10

Código Ético

VIII. Fomentar un comportamiento social responsable por parte de todos los que integramos la Compañía, manteniendo el compromiso de no discriminación hacia las personas de INERCO, los clientes y los proveedores

Código de Conducta INERCO

Nuestro Código de Conducta, documento que constituye la expresión formal de los valores y principios éticos del Grupo y establece el marco general de referencia en ejercicio de las funciones y responsabilidades de cada una de las personas que formamos parte de la organización, recoge expresamente el compromiso de INERCO con el respeto por la diversidad.

Gestión de la diversidad

Desde la Compañía se gestiona la diversidad atendiendo a las necesidades de los diferentes grupos y perfiles de las personas que componen los equipos de trabajo y potenciando la estancia temporal de técnicos inter-sedes.

Por otra parte, la incorporación de un gran número de nuevos profesionales en todos nuestros negocios y territorios nos permite no sólo reforzar nuestros equipos, sino también disponer de un más que importante soplo de aire fresco en lo que a nuevos enfoques para alcanzar soluciones y capacidades técnicas se refiere.

Indicadores

En 2025 hemos realizado dos encuestas entre todos los trabajadores del Grupo.

La encuesta de clima, realizada en marzo, incluyó la evaluación de la categoría “trato justo” en la que se han valorado aspectos como ausencia de favoritismo, equidad en la remuneración y el trato y justicia. El resultado ha sido muy bueno en todos los aspectos mencionados, obteniéndose un porcentaje de acuerdo por parte de los trabajadores en la percepción de la aplicación de estos principios superior al 82% en todos los casos.

Por su parte, en septiembre se realizó la segunda encuesta, en este caso centrada en la temática de igualdad de oportunidades y diversidad e inclusión LGTBIQ+, obteniéndose valores de acuerdo por parte de los empleados superiores al 90% en la percepción de la aplicación de estos principios en la organización.

Ambas encuestas, además, han permitido identificar medidas de mejora para seguir avanzando.

En el apartado “En cifras. Resultados” se presentan los valores registrados en 2025 de otros indicadores de seguimiento utilizados para medir el progreso en la diversidad de la plantilla.

Objetivo 2026

En 2026 seguiremos avanzando de la mano de Alianza #CEOPorLaDiversidad, iniciativa de la que formamos parte desde 2025, participando y apoyando la estrategia y las acciones que se plantean.

En INERCO estamos firmemente comprometidos con la diversidad, equidad e inclusión como factores esenciales para la innovación, el crecimiento sostenible y el desarrollo del talento y entendemos que fomentar un entorno en el que todas las personas se sientan respetadas, valoradas y con igualdad de oportunidades es fundamental para el desarrollo de nuestra organización a largo plazo.

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad (LISMI)

INERCO es una organización socialmente responsable que trabaja para avanzar en su compromiso con la inserción laboral de personas con discapacidad.

PRINCIPIO PM 6

ODS 10

Código Ético

VIII. Fomentar un comportamiento social responsable por parte de todos los que integramos la Compañía, manteniendo el compromiso de no discriminación hacia las personas de INERCO, los clientes y los proveedores

Código de Conducta INERCO

En el Código de Conducta de INERCO queda recogido de forma expresa el compromiso con la integración de personas con discapacidades o afecciones que puedan ser compatibles con nuestra actividad empresarial.

Cumplimiento de la Ley General de Discapacidad

INERCO cumple con la Ley española General de Discapacidad (Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre), que establece para las empresas públicas y privadas, con una plantilla igual o superior a 50 trabajadores, la obligación de contratar a un número de trabajadores con discapacidad igual o superior al 33% no inferior al 2%.

INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría ha contado en 2025 con cuatro personas en plantilla con certificación de esta condición, cumpliendo así con el requisito legal aplicable.

Adicionalmente, en línea con nuestro compromiso con la inserción laboral de personas con discapacidad, INERCO mantiene diversos acuerdos con centros especiales que emplean a personas con certificado de minusvalía para destrucción y reciclado de papel y compras de agua envasada o software.

Igualdad de género

El éxito de INERCO está ligado a las personas que forman parte de la organización. Diversidad e igualdad son pilares básicos de nuestra filosofía corporativa.

PRINCIPIO PM 6

ODS 5

Código Ético

VIII. Fomentar un comportamiento social responsable por parte de todos los que integramos la Compañía, manteniendo el compromiso de no discriminación hacia las personas de INERCO, los clientes y los proveedores

INERCO es una empresa que tiene integrada la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la gestión cotidiana.

Código de Conducta INERCO

En el Código de Conducta de INERCO queda recogido de forma expresa el compromiso con la igualdad de oportunidades para el crecimiento profesional de su capital humano y la protección de su privacidad, así como la aplicación de una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral que contemple abusos verbales y físicos o discriminación.

Plan de Igualdad

Durante 2025 continuamos avanzando en la senda definida en 2021 de contribución al Objetivo de Desarrollo Sostenible nº 5 de las Naciones Unidas (ODS 5 Igualdad de género).

Desde marzo de 2021 se ha reunido trimestralmente la Comisión de Igualdad de Oportunidades de INERCO en la que se ha realizado seguimiento del proyecto de desarrollo de diagnóstico y posterior Plan de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable a toda la organización en los territorios en los que INERCO está presente.

En 2022, a partir de un documento elaborado a requerimiento de la legislación española, se preparó un Plan Corporativo de Igualdad de Oportunidades aplicable a todas las personas de INERCO.

En 2024 realizamos la evaluación bienal prevista de las medidas contempladas en el mencionado Plan de Igualdad, con un resultado que podemos calificar de satisfactorio pues en dos años de funcionamiento del Plan se han implantado el 80% de las medidas previstas y elaboramos una nueva edición del Plan de Igualdad de Oportunidades.

En 2025 se ha extendido a todas las sociedades del Grupo este nuevo Plan.

Modelo Híbrido

En 2025 INERCO mantiene operativo un Modelo Híbrido de trabajo con el que también reforzamos nuestra contribución al ODS 5 Igualdad de Género, favoreciendo un reparto más equitativo del tiempo personal y beneficiando una progresión profesional en igualdad de condiciones.

Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso

En 2025 se extendió a todas las sociedades del Grupo el Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, complementario al de acoso laboral existente previamente.

La preparación de este documento ha contado con la participación de trabajadores y agentes sociales expertos en la materia.

Indicadores

En el apartado “En cifras. Resultados” se presenta los valores registrados en 2025 de los indicadores de seguimiento utilizados para medir el progreso en la igualdad de género.

Conciliación familiar y laboral

INERCO quiere ser motivo de orgullo para sus trabajadores y por ello se ha fijado como objetivo estratégico el "desarrollo de las personas y la excelencia en RSC".

PRINCIPIO PM 4

ODS 5 y 8

Misión

Adoptar una actitud de Responsabilidad Social Corporativa en todos los ámbitos (económico, social y medioambiental).

Medidas de conciliación

Desde la dirección del Grupo se trabaja activamente en la promoción de buenas prácticas para la conciliación vida privada-vida laboral de los empleados. Las diversas medidas adoptadas en cada sede se comunican a los empleados a través de los portales de comunicación de la organización. A continuación, se indican a modo de ejemplo algunas de las medidas adoptadas en el Grupo:

- ✓ Flexibilidad de horarios.
- ✓ Reducción de jornada y bajas maternas/paternales para el cuidado familiar.
- ✓ Facilidad para permisos y excedencias orientadas a la conciliación.
- ✓ Posibilidad de extender la guarda legal de menores 2 años más de lo estipulado por Ley en España (hasta los 14años).
- ✓ Tardes dedicadas a actividades con la familia.
- ✓ Flexibilidad para desarrollar estudios de pregrado y postgrado.
- ✓ Implantación de un modelo híbrido de trabajo, medida de gran relevancia para la conciliación familiar y laboral.

También es importante indicar que en el sistema de evaluación por objetivos de la Compañía se valora la implicación del personal en la conciliación vida privada y laboral de los trabajadores a su cargo.

Modelo Híbrido de trabajo

Debe destacarse en el ámbito de la conciliación familiar y laboral la aplicación de un Modelo Híbrido de trabajo que posibilita la realización de trabajo de oficina en modalidad teletrabajo hasta tres días por semana.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

INERCO apoya y respeta la protección de los Derechos Humanos fundamentales y por ello mantiene un firme compromiso con la seguridad y salud de sus trabajadores y los de sus subcontratas.

PRINCIPIO PM 1

ODS 3

Código Ético

El Código Ético de INERCO recoge la apuesta del Grupo por el desarrollo de entornos seguros de trabajo.

V. Adoptar una actitud responsable de prevención y cumplimiento de las normas de seguridad propias y ajenas, en el trabajo con nuestros clientes.

Código de Conducta INERCO

En el Código de Conducta queda recogido de forma expresa el compromiso de INERCO a implantar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, que serán observadas con especial atención con objeto de prevenir y minimizar los riesgos laborales.

Por su parte también se establece el compromiso de las personas que forman parte de INERCO a cumplir con la normativa en materia de seguridad y salud y a velar, dentro de sus funciones, por su propia seguridad y la de sus compañeros y colaboradores.

Política de seguridad y salud

Adicionalmente al compromiso establecido en el Código de Conducta, más de la mitad de las empresas que forman parte del Grupo cuentan con sistema de gestión de seguridad y salud y una política de seguridad y salud.

Normativa vigente

Cada una de las empresas que forman parte del Grupo trabajan para asegurar el cumplimiento de los requisitos legales en materia de seguridad y salud que le son aplicables en el país donde desarrollan sus trabajos, así como las regulaciones existentes sobre convenios colectivos y asociaciones de trabajadores. Todos los trabajadores se encuentran bajo convenio.

INERCO cuenta con una Política de Compliance cuyo objeto es definir los principales compromisos que son asumidos por la organización en materia de cumplimiento y que deben guiar su comportamiento en todos sus ámbitos de actuación y en la consecución de sus objetivos empresariales.

Órgano interno de gestión de la Seguridad y Salud

Las distintas sociedades del Grupo cuentan con los órganos requeridos en materia de seguridad y salud por sus respectivas normativas nacionales. A modo de ejemplo podemos citar el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, el Comité de Seguridad y Salud en Perú o el Comité Paritario en Chile.

En particular, en INERCO España contamos con una Comisión de Seguridad, Salud e Igualdad de oportunidades para el seguimiento y control de la actividad preventiva y la evaluación de su desempeño. Esta Comisión que se reúne con frecuencia trimestral y en la que están presentes representantes de empresa y trabajadores de todas las sociedades españolas que forman parte del Grupo, constituye el principal órgano en términos de información, consulta y participación de los trabajadores en materia de igualdad y seguridad y salud laboral en España.

Adicionalmente, INERCO cuenta con una Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo a nivel de Grupo para coordinar y realizar el seguimiento de la gestión preventiva global en todos los países en los que está presente.

Canales de comunicación

A nivel de Grupo se utilizan diversos canales de comunicación con los trabajadores en el ámbito de seguridad y salud: portal corporativo, correos electrónicos, TV Corporativa, mensajes emergentes para difundir comunicaciones de seguridad y salud de ámbito general, etc.

Adicionalmente también contamos con canales específicos en los distintos territorios como tablones, portal del territorio, correos electrónicos, etc. Es importante mencionar que existe una persona de referencia en cada territorio para vehicular cualquier comunicación de los trabajadores en esta materia.

También contamos con un procedimiento de comunicación interterritorial entre las distintas sociedades para favorecer la colaboración en proyectos globales y el aprendizaje compartido a través de la experiencia de cada territorio.

Certificación ISO 45001

A cierre del ejercicio 2025 INERCO cuenta con sistema de gestión de seguridad y salud certificado conforme a ISO 45001 “Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo” en las siguientes empresas del Grupo:

- INERCO Corporación Empresarial
- INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría
- INERCO Inspección y Control
- INERCO Prevención de Riesgos
- INERCO Acústica
- INERCO Tecnología Colombia
- INERCO Consultoría Colombia
- INERCO Consultoría Perú
- INERCO Consultoría Brasil
- VIRA GAS IMAGING, S.L.
- INERCO Tecnología Chile
- INERCO Consultoría Chile

Como **objetivo para 2026** se establece la obtención del certificado ISO 45001 por otra sociedad del Grupo ubicada en España.

Formación en seguridad y salud en el trabajo

De forma general las empresas del Grupo brindan a sus trabajadores capacitaciones permanentes en el ámbito del cuidado y la seguridad y salud en el trabajo.

Adicionalmente, cada empresa desarrolla acciones o programas de formación/concienciación específicos entre los que pueden citarse formación práctica para trabajos en altura y espacios confinados, seguridad vial, primeros auxilios, prevención de desórdenes musculo-esqueléticos de origen ocupacional o riesgo psicosocial, entre otros.

Objetivo 2026

En 2026 nos hemos planteado seguir avanzando en la protección integral de la salud desarrollando dos nuevas medidas de prevención psicosocial orientadas a mejorar el liderazgo y la capacidad de dirección de los mandos y aportar estrategias para mejorar la capacidad de respuesta de los trabajadores y su bienestar psicológico en el trabajo.

Indicadores

En el apartado “En cifras. Resultados” se presenta los valores registrados en 2025 de los indicadores de seguimiento utilizados para medir el progreso en la seguridad y salud en el trabajo:

- N.º accidentes de trabajo total y por país desagregado por género.
- Índices de frecuencia y gravedad por empresa.
- Horas de formación en materia de seguridad y salud laboral.

Ambiente laboral

Para INERCO trabajar por un buen ambiente laboral es fruto de su compromiso con la protección de Derechos Humanos fundamentales.

Mantener un buen ambiente laboral es la base para tener un equipo más productivo y comprometido con la empresa, así como clientes más satisfechos.

PRINCIPIO PM 1

ODS 8

Medidas de desconexión laboral

Actualmente la organización aplica una serie de medidas de desconexión orientadas a facilitar un buen ambiente laboral. Entre ellas, pueden citarse las siguientes:

- ✓ Horario flexible con opción de autogestionar el tiempo de almuerzo y pausas.
- ✓ Acuerdos con restaurantes cercanos al área de trabajo para que el empleado tenga opción de disfrutarlos en su tiempo de almuerzo/ pausas.
- ✓ Existencia de zonas de desconexión con acceso a vending de bebidas calientes y frías.
- ✓ Existencia de zonas de juegos y otras actividades lúdicas

- ✓ Flexibilidad para disponer de las tardes de los viernes todo el año, lo que permite la transición a los días de descanso de fin de semana.
- ✓ Acuerdos con gimnasios y centros deportivos cercanos al área de trabajo, para que el empleado que lo desee pueda realizar actividades deportivas haciendo uso de las pausas del horario flexible.
- ✓ Posibilidad de gestionar por parte del empleado el tiempo de vacaciones a lo largo del calendario laboral anual.
- ✓ Disponibilidad de disfrute de permisos no retribuidos a lo largo del calendario laboral anual.
- ✓ Talleres sobre pausas activas y manejo de estrés.
- ✓ Tardes deportivas.
- ✓ Celebración de fechas especiales.
- ✓ Torneos navideños.
- ✓ Concurso fotográfico INERCO Art Skills.

Encuesta clima laboral

En 2025 hemos realizado una nueva encuesta de clima laboral en el Grupo en la que se han obtenido unos satisfactorios resultados globales, en la misma línea que la anterior de 2023, y prácticamente con el mismo porcentaje de acuerdo global que entonces (88,56% en 2025 y 88,89% en 2023).

En la encuesta se evaluaron cinco categorías, obteniéndose en todas ellas un nivel de satisfacción superior al 80%:

- Relación con los managers
- Relación con los compañeros.
- Cuidado, apoyo y participación de empleados
- Trato justo.
- Orgullo.

Tanto los resultados globales de esta encuesta como los específicos por línea de negocio/territorio se han comunicado a todos los trabajadores. Asimismo, desde la organización se ha solicitado feedback de estos resultados a las personas que forman parte de ella para su consideración en el establecimiento de un Plan de actuaciones en el que se está trabajando actualmente.

Protocolo de prevención del acoso laboral

A nivel de Grupo desde 2025 se dispone de dos protocolos complementarios en materia de acoso:

- IN-PE-34 "Actuación ante situaciones de acoso laboral".
- Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

Adicionalmente, se dispone de mecanismos adicionales de carácter más local en los distintos territorios. Como ejemplo cabe destacar la labor que se realiza en INERCO Consultoría Colombia a través del Comité de Convivencia Laboral. Entre las tareas de este Grupo está la promoción de mecanismos de prevención de acoso laboral, así como examinar de manera confidencial los casos específicos en los que se planteen situaciones que pudieran tipificarse como acoso laboral.

Erradicación del trabajo infantil/forzoso

El Grupo está firmemente comprometido con el cumplimiento de los Derechos Humanos y la abolición del trabajo infantil/forzoso.

PRINCIPIO PM 5

ODS 8 y 16

En el Grupo no sólo no se realiza contratación de mano de obra infantil por los propios principios éticos de la organización, sino que se trabaja para adquirir el compromiso de proveedores y contratistas en este sentido.

Por otra parte, tal y como se ha descrito en apartados anteriores, el compromiso de INERCO con el cumplimiento de los Derechos Humanos nos lleva a trabajar sin descanso para proporcionar a todos los empleados condiciones laborales dignas, entornos seguros de trabajo y buen ambiente laboral.

Código de Conducta INERCO

En el Código de Conducta queda recogido de forma expresa el compromiso del Grupo con los Derechos Humanos y Laborales, manifestando el total rechazo de INERCO al trabajo infantil y al trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Identificación del empleado con la entidad

La motivación y compromiso del empleado es una de las bases del modelo empresarial aplicado. Para INERCO es fundamental que sus trabajadores compartan valores con la organización porque el resultado es una aportación de valor para ambas partes.

PRINCIPIO PM 4

ODS 8

Código Ético

VII. Procurar la formación, el desarrollo profesional y la estabilidad de todas las personas que forman parte de INERCO, y velar por su integración y satisfacción, mediante la comunicación y total transparencia de la información.

Nuestro equipo de personas hace posible toda la actividad de INERCO, son los garantes de nuestra solvencia técnica y social y a ellos se deben todos y cada uno de nuestros logros. Por ello, el compromiso de la organización es apostar por el desarrollo, integración y bienestar de todas las personas que forman parte del equipo.

Para INERCO también es un reto clave seguir incorporando personas comprometidas e ilusionadas por poder desarrollarse en nuestra empresa.

Valores de la Compañía

Debemos destacar que para la definición de los valores que la organización actualmente reconoce como propios se realizó una consulta participativa a todos los empleados. De esta forma se adoptaron como valores de la compañía los que resultaron más votados:

- Compromiso con las personas
- Innovación y tecnología de vanguardia
- Identificación con el cliente
- Competitividad, eficiencia y rentabilidad
- Servicio integral
- Ética, legalidad e integridad
- Responsabilidad y sostenibilidad
- Equipo

Asimismo, resaltamos que el aspecto “orgullo de pertenencia a la organización”, incluido en nuestras encuestas de clima, ha sido valorado con un grado de satisfacción muy elevado (93,14% en 2023 y 94,20% en 2025).

Código de Conducta INERCO

Contamos con un Código de Conducta que refleja nuestro compromiso con la integridad y la ética en todas nuestras acciones y decisiones, fundamentado en el Código Ético y los Valores de la Compañía.

Canal denuncias

INERCO, a través de su página Web, tiene a disposición de empleados, proveedores, clientes y otros stakeholders un canal de denuncias. El objetivo es proporcionar una vía para que cualquier persona vinculada con INERCO, con todas las garantías y con carácter anónimo si así lo desea, pueda informar sobre posibles infracciones de normativas en las que INERCO esté involucrada o sobre incumplimientos de nuestro Código de Conducta.

Comunicación interna

Conscientes de la importancia de la comunicación para la identificación del empleado con la entidad, en 2025 el Grupo ha continuado realizando numerosas acciones de comunicación interna utilizando, principalmente, medios de comunicación digitales: INERCOTV, el equipo corporativo de la plataforma digital común para toda la compañía, Success Factor, webinars, sistema de comunicaciones emergentes y el correo electrónico corporativo.

A través de estas vías se difundió entre los empleados información sobre el desempeño de la empresa y otros asuntos internos relevantes como nuevas incorporaciones a la organización, medidas preventivas, etc.

En particular, durante 2025 se mantuvo la difusión de INERCOTV, a través de los canales digitales de la compañía y de las TV de cada una de las sedes, para dar información a toda la compañía de los hitos, noticias y comunicación corporativa más importantes.

Adicionalmente cabe destacar la comunicación a todos los empleados, antes de su publicación en la Web, de la Memoria Anual de INERCO donde se recogen los resultados y principales hitos de la compañía en los diferentes ámbitos y territorios durante el año anterior, producto del esfuerzo y dedicación de todos.

Asimismo, durante 2025 se ha trabajado a nivel de Grupo en el desarrollo y la mejora continua del Programa Onboarding INERCO, elemento facilitador de la integración e inmersión en INERCO de las nuevas incorporaciones. Este programa contiene una amplia variedad de asuntos, módulos formativos, así como información útil para el nuevo empleado entre la que se incluye la referente a valores, Misión y Visión de la Compañía.

Beneficios sociales

INERCO cuenta con un Programa de RSC en cuyo marco se definen distintos "beneficios sociales" para los empleados. Entre ellos cabe destacar la existencia de un Fondo Social cuyo objeto es ayudar al personal de cualquier empresa del Grupo para hacer frente a situaciones especiales y/o sobrevenidas que supongan un desembolso importante y extraordinario en materia de salud, y que no pueda ser soportado por la economía familiar.

Existen otros beneficios entre los que pueden citarse los siguientes a modo de ejemplo:

- ✓ Subvención para comedor.
- ✓ Subvención en máquinas de vending.
- ✓ Regalo de Navidad.

- ✓ Descuentos en suministradores de servicios. Por ejemplo: telefonía, seguros médicos o viajes.
- ✓ Pólizas de salud para empleados en países en los que se considera conveniente.

Evaluación de desempeño a empleado

INERCO apuesta por un modelo de evaluación continua realizada por los supervisores como parte de las funciones diarias de su gestión, con el objetivo de mejorar el rendimiento del empleado y, a su vez, mejorar los resultados de la organización.

PRINCIPIO PM 6

ODS 8

Estandarización del procesos de evaluación de desempeño

En INERCO todo el personal con categoría igual o superior a Responsable de Gestión de Proyectos está sujeto a un régimen de incentivos en base al desempeño general de su unidad de trabajo y a su desempeño personal, tanto de criterios operativos, como en el ámbito de la RSC, valorándose la contribución en los siguientes ámbitos:

- ✓ Mantenimiento de un buen clima laboral.
- ✓ Conciliación vida privada y laboral de compañeros y/o equipo de trabajo.
- ✓ Comunicación interna.
- ✓ Estabilidad, formación y promoción de las personas que forman parte de INERCO

Formación del empleado/a

INERCO trabaja en un modelo global de gestión del talento que le permita ofrecer un desarrollo profesional de primer nivel a sus trabajadores, estableciendo planes de carrera para que se adquieran las habilidades necesarias para su desarrollo profesional.

PRINCIPIO PM 1

ODS 4

Código Ético

VII. Procurar la formación, el desarrollo profesional y la estabilidad de todas las personas que forman parte de INERCO, y velar por su integración y satisfacción, mediante la comunicación y total transparencia de la información

Plan de formación y desarrollo

Anualmente se definen Planes de Formación para las distintas empresas/líneas de negocio de la Compañía, alineados con los objetivos estratégicos fijados. Estos planes son ejecutados a lo largo del año conforme a la programación establecida, realizándose sobre ellos un seguimiento casi en continuo.

Los Planes de Formación contemplan acciones de carácter generalista para todo el personal de la Compañía, como formaciones específicas para determinados perfiles profesionales. A modo de ejemplo pueden citarse las siguientes temáticas de formación/capacitación continua:

- ✓ Autocuidado y seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Nuevas Tecnologías.
- ✓ Normativa ambiental, social, industrial, etc.
- ✓ Productos y servicios de la Compañía.
- ✓ Idiomas.

Estos planes anuales se complementan con otras acciones formativas, no planificadas inicialmente pero igualmente necesarias y provechosas.

Actualmente el módulo de formación de SuccessFactors (SSFF) se encuentra implantado en todas las empresas del Grupo. No obstante, el grado de uso es desigual en los distintos territorios, por lo que en 2026 seguiremos trabajando para homogeneizarlo.

Alcanzar un grado de uso del 100% en todos los territorios nos permitirá en un futuro disponer de un sistema estandarizado para el registro de horas formativas en los distintos territorios y, por tanto, disponer de indicadores más fiables para medir el progreso en la gestión de la formación de los empleados.

En el apartado “En cifras. Resultados” se presentan las horas registradas de formación en 2025.

Reuniones de equipo

El Grupo promueve la estancia temporal de técnicos inter-sedes para su participación en proyectos específicos potenciando con ello la transversalidad, la difusión interna del conocimiento y la realización de trabajos conjuntos entre personas de una misma línea de negocio de diferentes países.

Gestión del talento

Como parte de plan estratégico, INERCO incluye el diseño de un modelo global de gestión del talento que permita identificar a los mejores y atraerlos en sus diferentes modalidades, así como ofrecer un desarrollo profesional que contribuya a su vinculación estable con el Grupo.

Actualmente estamos enfocados en fomentar el desarrollo profesional mediante la gestión interna de las carreras profesionales, fomentando la movilidad interna. El objetivo es adquirir las habilidades necesarias para el desarrollo profesional. Además, estamos en proceso de crear un programa de seguimiento personalizado para estos planes de carrera en niveles específicos, que incluirá retroalimentación continua.

La formación se orienta hacia la construcción de equipos de trabajo que posean una visión global, una perspectiva internacional y una sólida formación multidisciplinar.

Desarrollo profesional de los empleados

INERCO mantiene una estrategia de expansión territorial y desarrollo de nuevas líneas de negocio. En este sentido, en línea con el objetivo estratégico de propiciar la formación, promoción y desarrollo profesional de su personal, cuando se prevén oportunidades de negocio interesantes, para liderar dichas oportunidades siempre se cuenta principalmente con personal propio como vía de promoción.

A nivel de Grupo se encuentra operativo el módulo de carrera profesional dentro de SuccessFactors, a través del cual se ofrece a los empleados la posibilidad de acceder a las vacantes de movilidad interna.

Flexibilidad laboral para formación

Desde la Compañía se facilita a los empleados flexibilidad para desarrollar estudios de pregrado y postgrado, orientada a la compatibilización de trabajo, estudios y familia.

Generar oportunidades para jóvenes con talento

La inversión en talento es la llave de crecimiento para hacer realidad la visión de INERCO.

La organización está comprometida con la generación de oportunidades para jóvenes con talento, consciente de la importancia de ello para el éxito de la propia empresa, el desarrollo de las personas y la sociedad en general.

PRINCIPIO PM 6

ODS 4, 9 y 10

Código Ético

VII...Procurar la formación, el desarrollo profesional y la estabilidad de todas las personas que forman parte de INERCO, y velar por su integración y satisfacción, mediante la comunicación y total transparencia de la información

Colaboración para la realización de prácticas académicas

INERCO colabora de forma habitual con diversos organismos de formación y con Universidades en países como España, Colombia, Perú o Chile, al objeto de ofrecer la oportunidad de completar su formación teórica a jóvenes titulados y estudiantes.

En particular puede citarse la colaboración con más de 10 entidades públicas y privada que han permitido la realización de periodos de prácticas a 58 estudiantes.

Participación en ferias de empleo

En España, INERCO ha desarrollado durante 2025 un proyecto estratégico de posicionamiento en universidades a nivel nacional (España), participando activamente en foros de empleo y eventos universitarios clave, como el Foro de Empleo de la ETSI (Sevilla), la Universidad Loyola (Sevilla), la Escuela Politécnica Superior (Sevilla), la Universidad Rovira i Virgili (Tarragona), la Universidad Pontificia Comillas (Madrid), la Complutense, la Universidad de Castilla-La Mancha, la Universidad de Huelva, la Universidad de Córdoba, la Universidad de Cádiz y la UNIR (Universidad de la Rioja).

INERCO Open Innovation

INERCO Open Innovation es un programa de incubadora de empresas que ofrece:

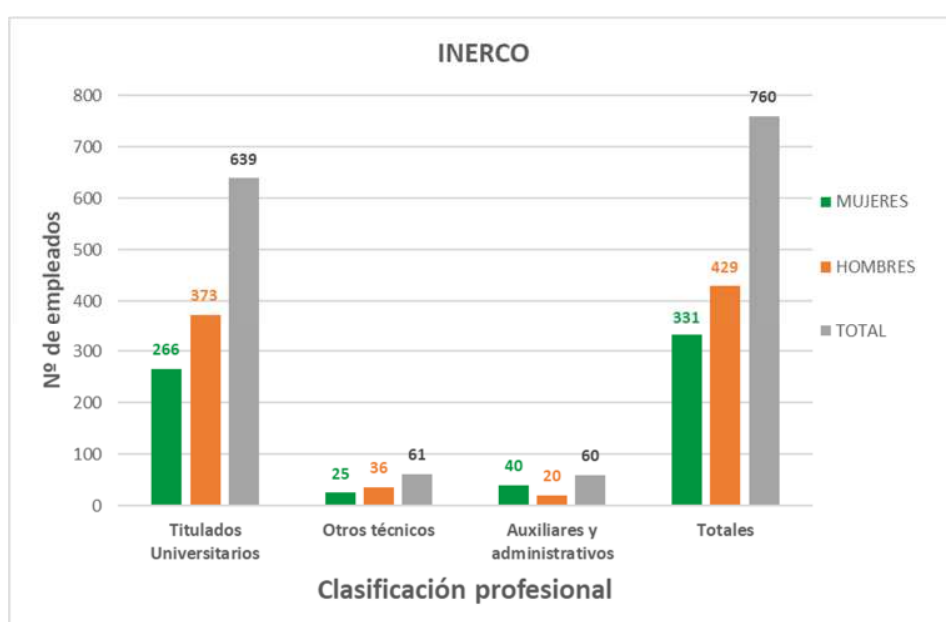
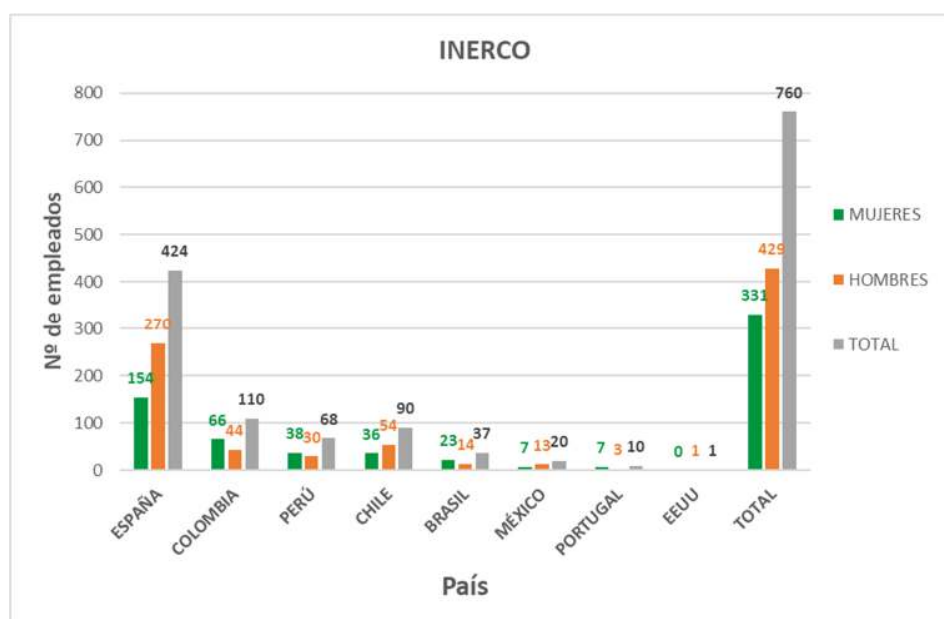
- ✓ Un programa especializado para la aceleración de iniciativas innovadoras aplicadas al desarrollo industrial sostenible.
- ✓ Asesoramiento y mentoring por parte de INERCO en materia de gestión empresarial, desarrollo de negocio, económico-financiero y de recursos humanos.
- ✓ Una dotación en metálico desde 3.000 euros para el inicio de la actividad.
- ✓ La cesión de un espacio independiente y acondicionado para el desarrollo de las actividades planteadas, en un entorno netamente empresarial en cualquiera de las sedes de INERCO en el mundo.

- ✓ La entrada del proyecto en mercados globales y su internacionalización a través de los canales proporcionados por INERCO.
- ✓ El compromiso de INERCO de valorar y materializar su participación en el proyecto empresarial propuesto, de común acuerdo con sus proponentes.

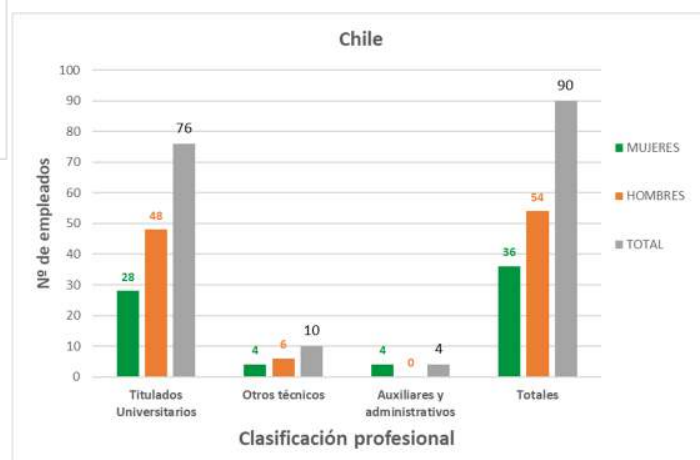
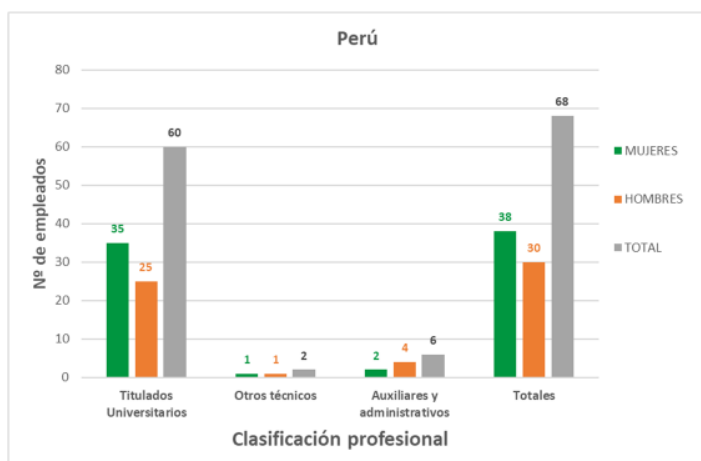
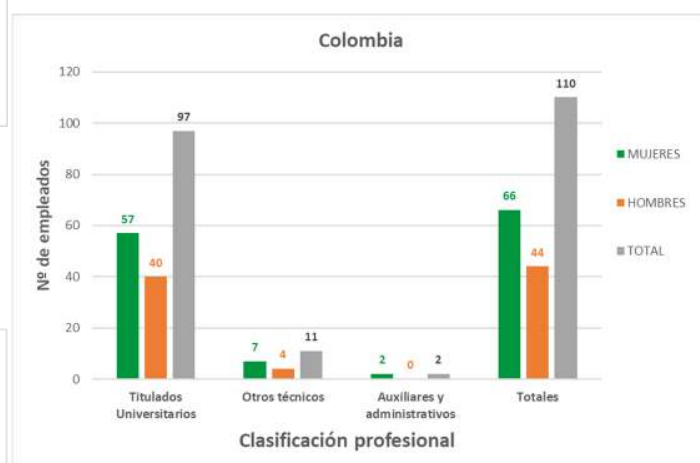
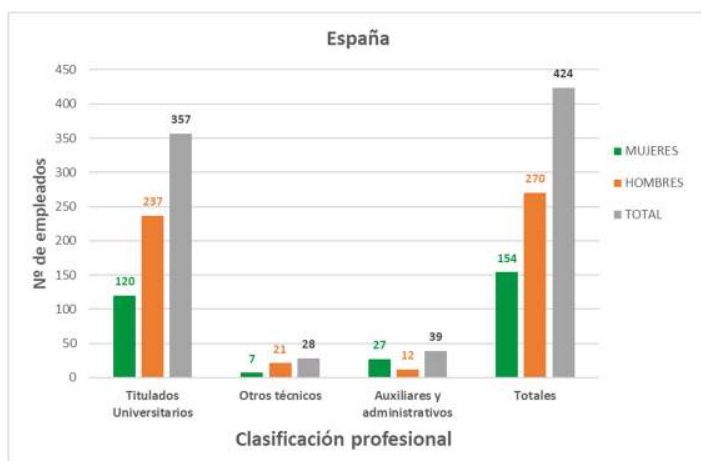
A través de este programa INERCO apoya nuevas iniciativas innovadoras en todo el mundo con alto potencial de crecimiento, centradas en las áreas de la Energía, el Medio Ambiente, la Seguridad Industrial o la Prevención de Riesgos Laborales y dirigidas a sectores como la industria química, petroquímica, oil&gas, la generación eléctrica, las infraestructuras o la minería.

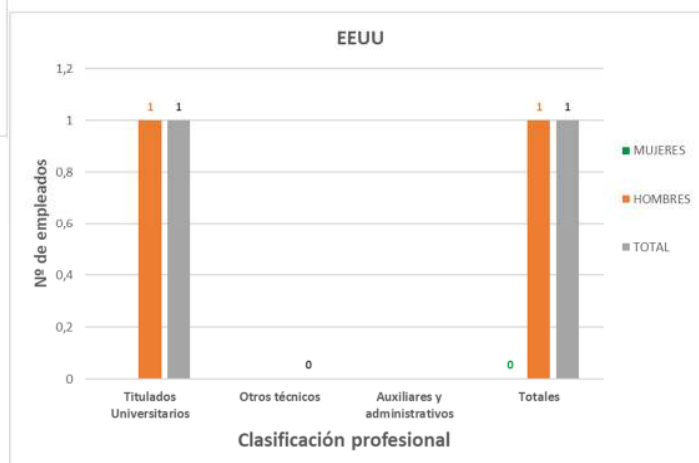
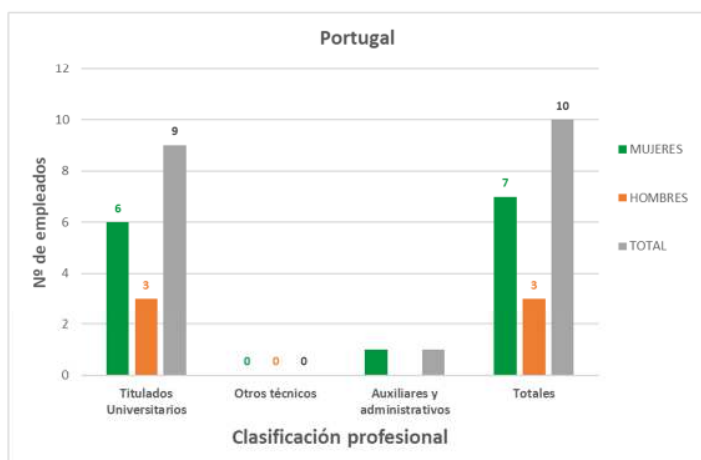
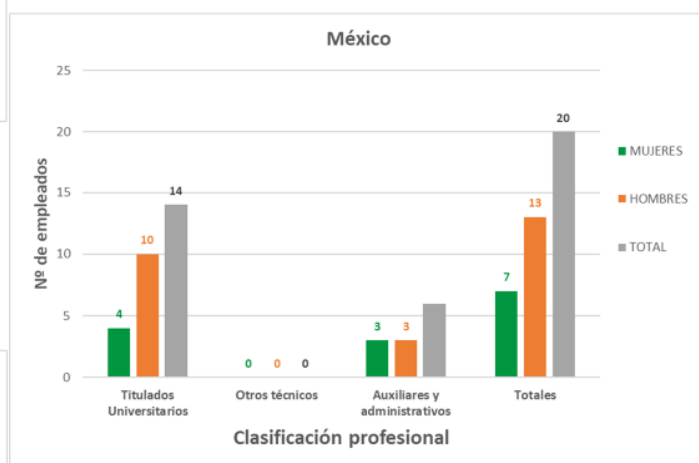
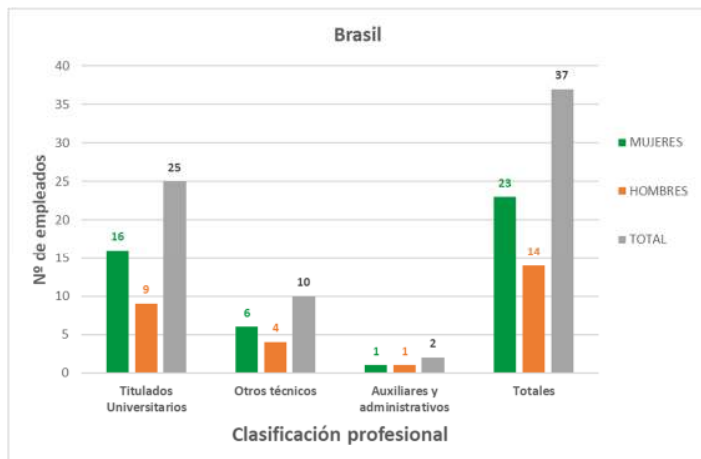
EN CIFRAS. RESULTADOS

Número total y distribución de empleados por género, país y clasificación profesional a cierre de 2025

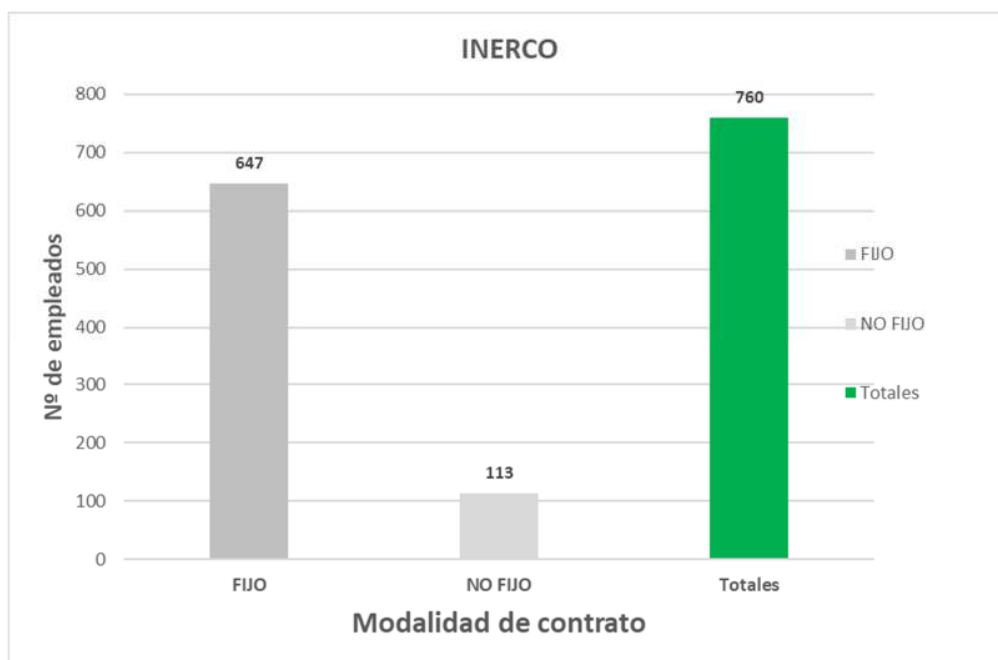


Por países:

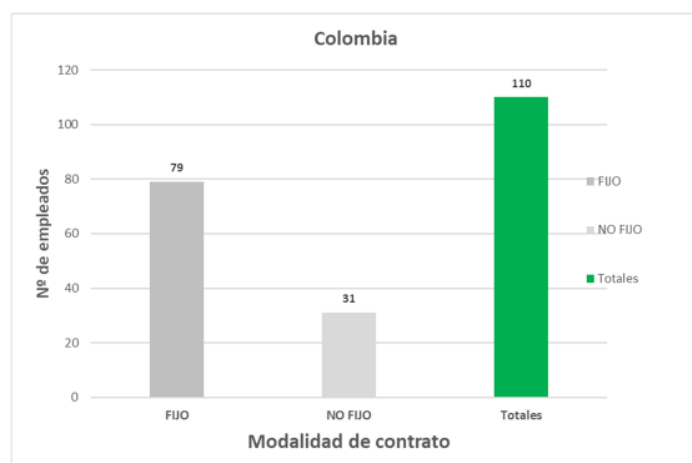
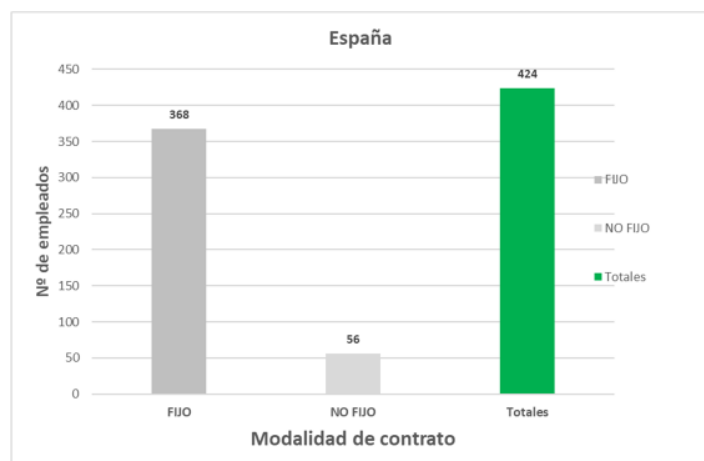


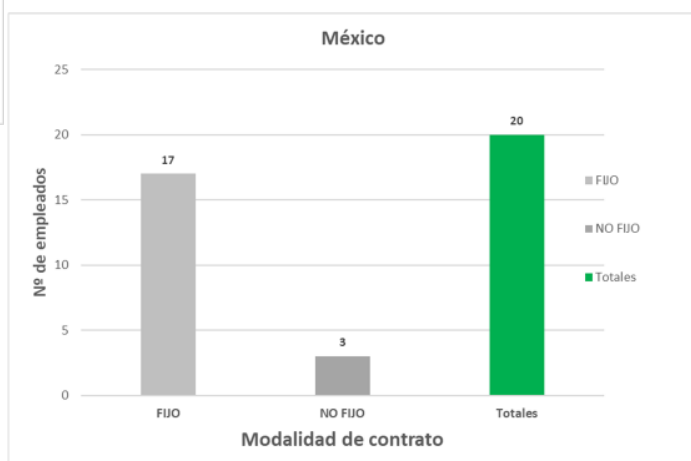
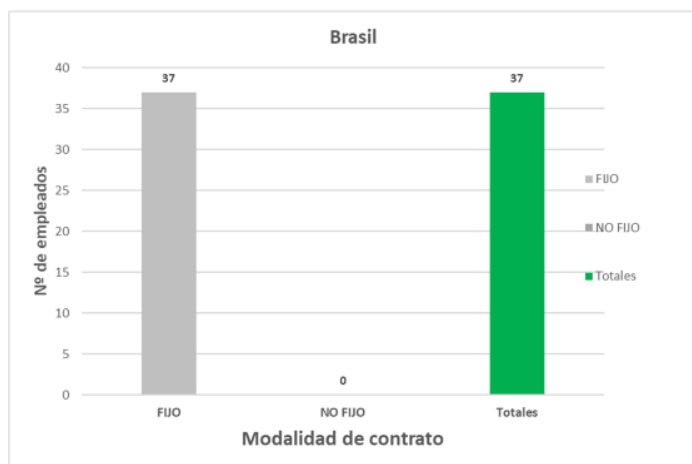
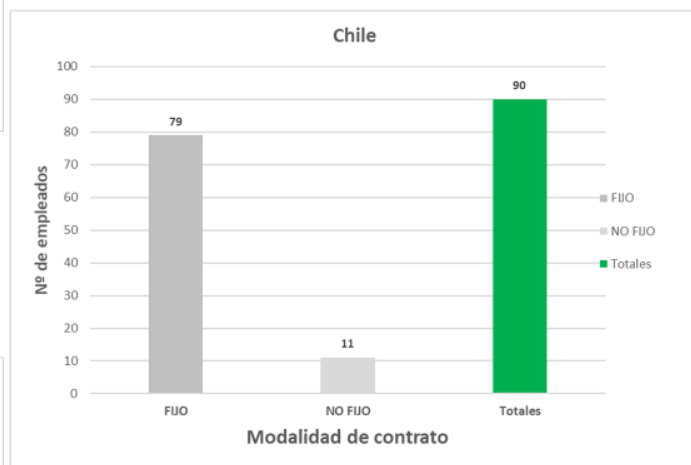
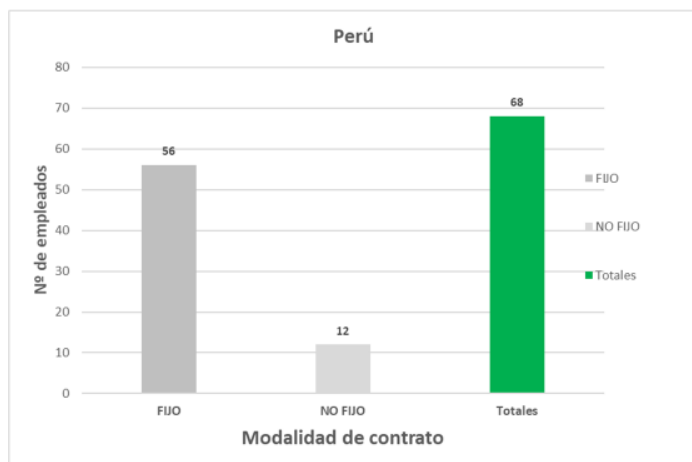


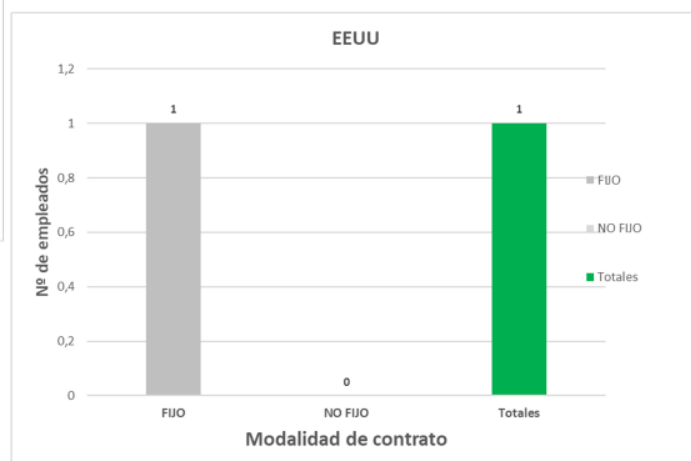
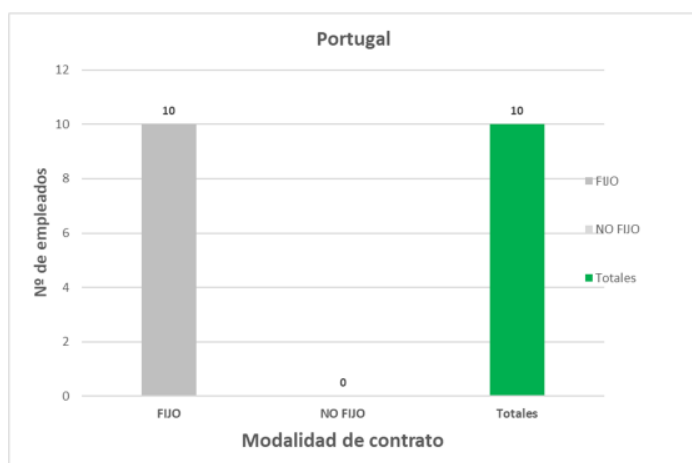
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo a cierre de 2025



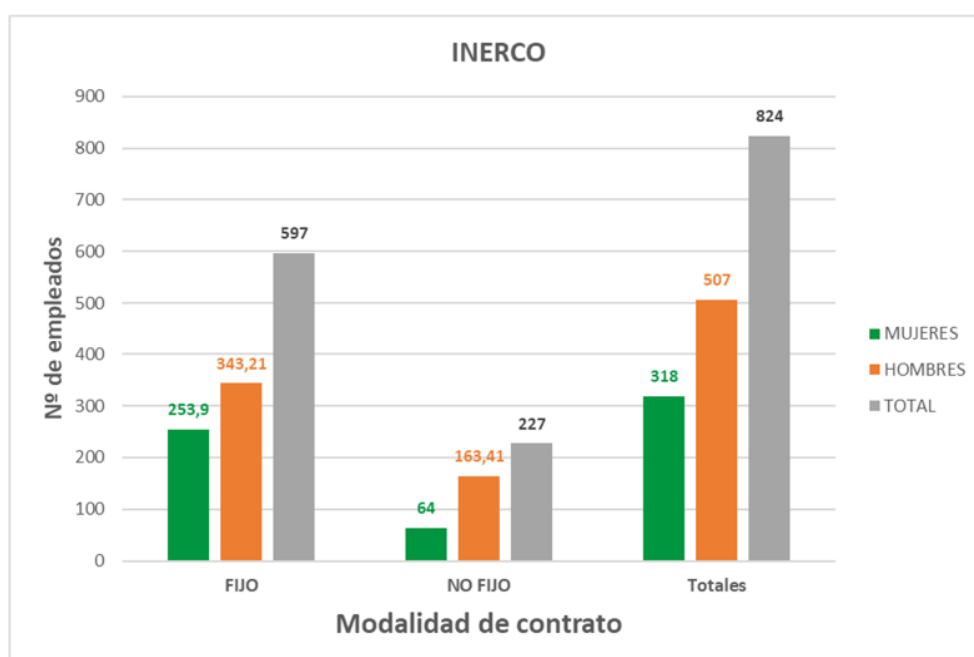
Por países:



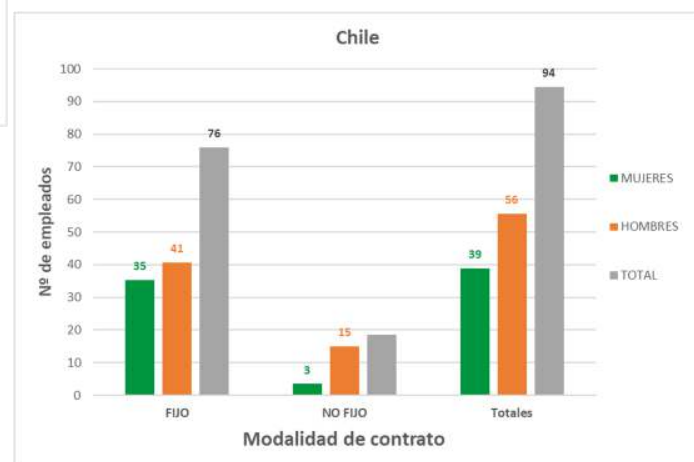
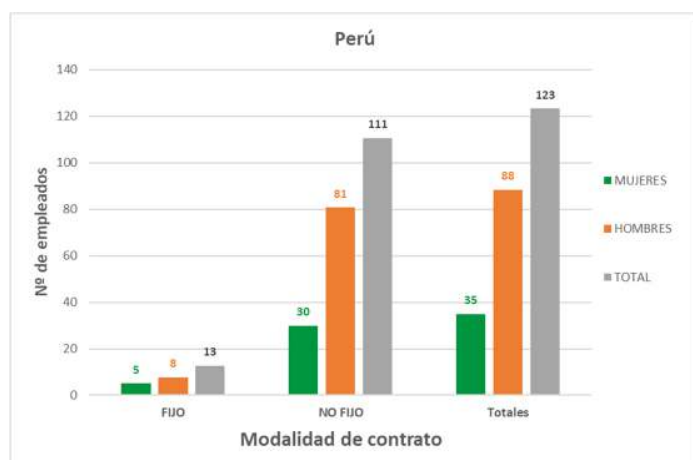
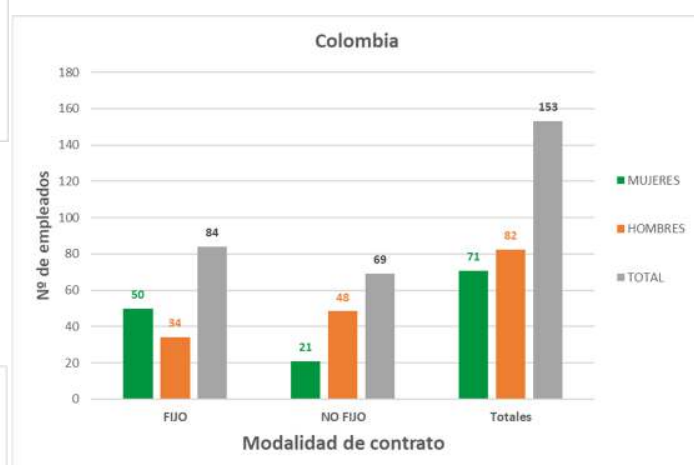
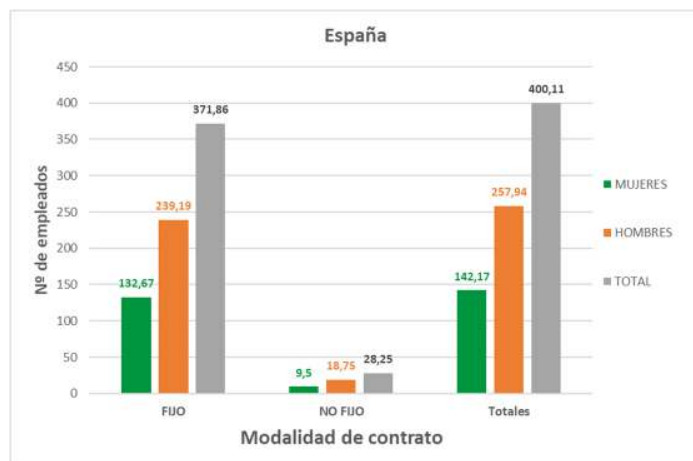


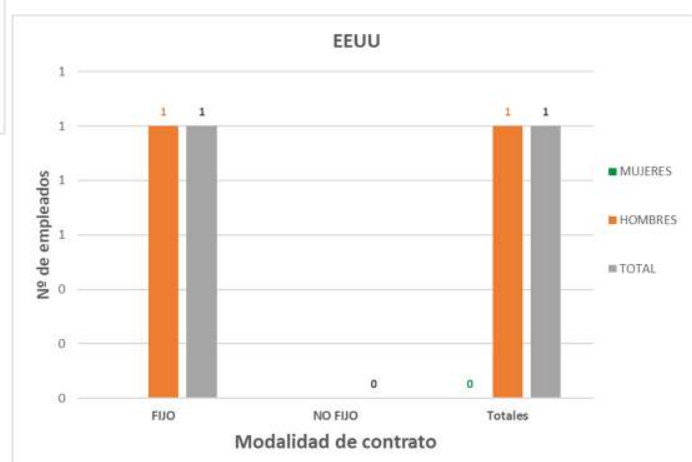
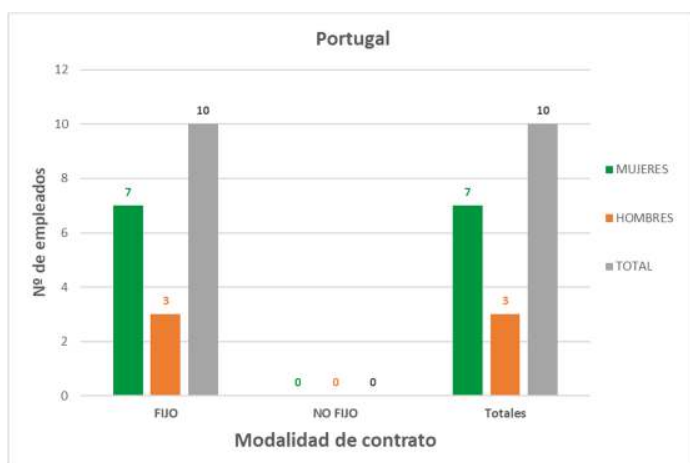
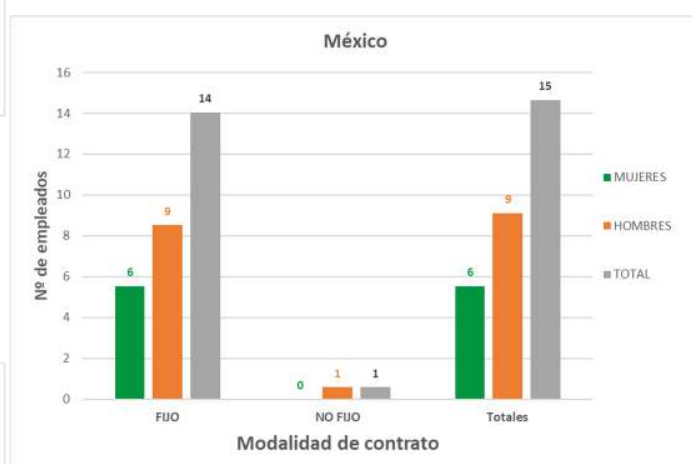
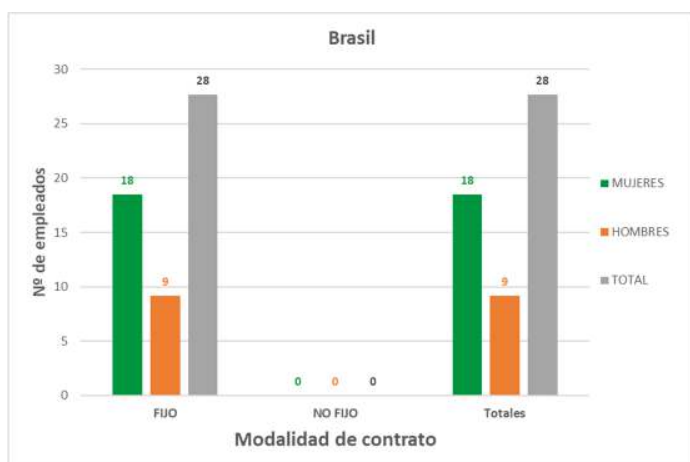


Promedio anual 2025 de contratos indefinidos y temporales por género



Por países:

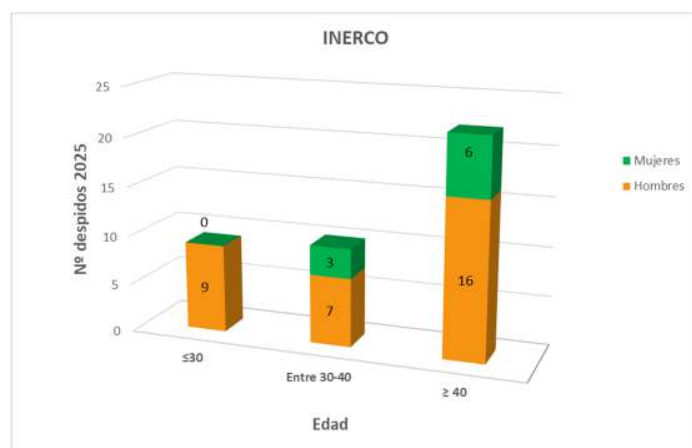




Promedio anual de contratos parciales por sexo, edad y clasificación profesional

No se aporta información en este apartado dado que el porcentaje de contratos parciales en la compañía es no significativo, inferior al 3%.

Número de despidos por género, edad y clasificación profesional durante 2025



Remuneraciones medias y su evolución desagregados por género y clasificación profesional.
Remuneraciones medias por edad.

Remuneraciones medias desagregadas por género y clasificación profesional. Brecha salarial

En la tabla que se incluye a continuación se recoge la evolución de las remuneraciones medias desagregadas por género y clasificación profesional, así como la brecha salarial.

MUJERES	ESPAÑA		COLOMBIA		CHILE		PERÚ		BRASIL		MÉXICO		PORTUGAL	
CATEGORÍA	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Personal Técnico														
Titulados Universitarios	35.598 €	41.743 €	11.661 €	13.699 €	26.663 €	27.035 €	18.531 € 15.243 €	14.395 € 11.397 €	16.404 €	32.200 €	17.208 €	20.947 €	20.617 €	41.168 €
Otros técnicos	34.122 €	34.494 €	8.166 €	6.757 €	15.456 €	13.363 €		4.971 €	8.880 €	15.816 €				
Auxiliares y administrativos	27.748 €	28.708 €	4.352 €	5.206 €			8.830 €	10.143 €						
Personal SSGG														
Titulados Universitarios SSGG	39.227 €	50.062 €	10.230 €	12.163 €	43.212 €	31.259 €	9.292 € 10.383 €	10.196 € 12.574 €	13.584 €			34.405 €		
Otras titulaciones SSGG	28.098 €	32.231 €	5.698 €	6.036 €	16.960 €				4.772 €	28.376 €				
Auxiliares y administrativos SSGG	26.995 €	31.522 €	4.312 €	5.152 €		17.060 €	5.919 €				11.789 €	13.320 €	15.145 €	19.031 €

HOMBRES	ESPAÑA		COLOMBIA		CHILE		PERÚ		BRASIL		MÉXICO		PORTUGAL	
CATEGORÍA	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Personal Técnico														
Titulados Universitarios	37.400 €	44.682 €	13.431 €	13.562 €	36.220 €	38.609 €	18.612 € 12.957 €	19.006 € 15.200 €	16.273 €	34.873 €	23.592 €	24.455 €	29.040 €	45.893 €
Otros técnicos	24.295 €	27.494 €	10.291 €	11.448 €	25.517 €	17.679 €		17.805 €	9.442 €	15.751 €				
Auxiliares y administrativos	24.116 €	25.264 €	4.750 €	6.052 €			8.679 €	10.2727			11.167 €	12.792 €		
Personal SSGG														
Titulados Universitarios SSGG	58.751 €	58.497 €	8.547 €	11.270 €	35.596 €	38.062 €	16.551 € 5.437 €	15.450 € 6.847 €		22.782 €	32.844 €	36.938 €		
Otras titulaciones SSGG	19.920 €	22.503 €	5.667 €	9.123 €	22.834 €		10.059 €	13.905 €		10.760 €				
Auxiliares y administrativos SSGG	30.507 €	31.596 €				21.235 €					9.853 €	11.341 €		

BRECHA	ESPAÑA		COLOMBIA		CHILE		PERÚ		BRASIL		MÉXICO		PORTUGAL	
CATEGORÍA	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Personal Técnico														
Titulados Universitarios	4,8%	6,6%	13,2%	-1,0%	26,4%	30,0%	0,4% -17,6%	24,3% 25,0%	-0,8%	7,7%	27,1%	14,3%	29,0%	10,3%
Otros técnicos	-40,4%	-25,5%	20,6%	41,0%	39,4%	24,4%		72,1%	6,0%	-0,4%				
Auxiliares y administrativos	-15,1%	-13,6%	8,4%	14,0%			-1,7%							
Personal SSGG														
Titulados Universitarios SSGG	33,2%	14,4%	-19,7%	-7,9%	-21,4%	17,9%	43,9% -91,0%	34,0% -83,6%						
Otras titulaciones SSGG	-41,1%	-43,2%	-0,5%	33,8%	25,7%									
Auxiliares y administrativos SSGG	11,3%	0,2%				19,7%					-19,6%	-17,5%		

Remuneraciones medias desagregadas por edad

A continuación, se aporta información relativa a las remuneraciones medias desagregadas por edad.

REMUNERACIONES MEDIAS	ESPAÑA		COLOMBIA		CHILE		PERÚ		BRASIL		MÉXICO		PORTUGAL	
EDAD	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
≤ 30	17.879 €	26.965 €	6.374 €	6.961 €	20.630 €	22.651 €	9.263 €	9.729 €	10.065 €	17.610 €	11.029 €	12.093 €		21.484 €
Entre 30-40	34.165 €	39.369 €	10.458 €	10.592 €	28.261 €	26.917 €	12.945 €	12.561 €	17.047 €	24.601 €	17.379 €	16.958 €	16.913 €	19.031 €
≥ 40	44.111 €	51.619 €	16.506 €	10.887 €	36.002 €	37.629 €	12.714 €	12.385 €	16.398 €	34.851 €	27.669 €	31.124 €	31.590 €	47.294 €

Todas las remuneraciones indicadas se encuentran por encima de los convenios de aplicación.

Remuneración media de Consejeros y Directivos en 2025:

Remuneración (€)	Fija	Variable	Dietas
Mujeres	83.590,58	28.546,00	1.431,76
Hombres	94.170,07	17.863,25	3.352,97

De esta remuneración media se ha extraído un importe de 99.083,43€ de una remuneración en especie como consecuencia a una entrega de acciones a una directiva.

Pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por género. Prestaciones sociales incluidos los planes a largo plazo.

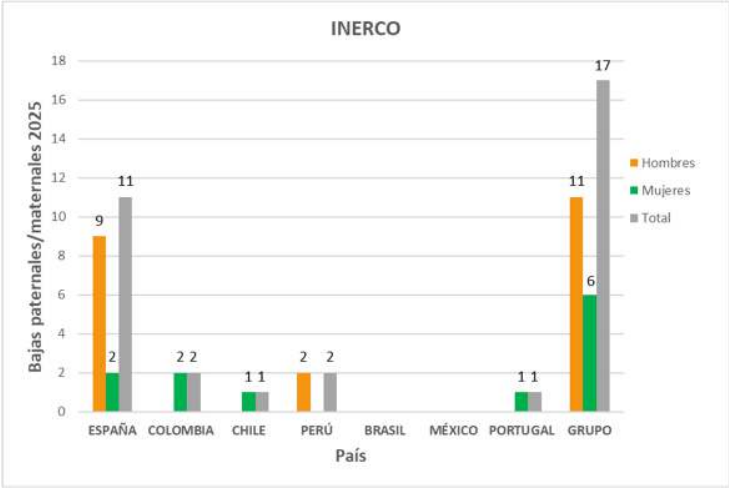
País	Total	Mujeres	Hombres
ESPAÑA	5.294.671,75 €	1.881.341,34 €	3.413.330,41 €
EEUU	-	-	-
EAU	1.633,08 €	1.633,08 €	-
COLOMBIA	467.081,29 €	215.695,65 €	251.385,64 €
PERU	145.854,81 €	41.256,89 €	104.597,93 €
CHILE	146.705,91 €	60.326,07 €	86.379,84 €
BRASIL	143.988,62 €	96.217,91 €	47.770,71 €
MÉXICO	167.779,81 €	63.375,85 €	104.403,97 €
PORTUGAL	83.030,05 €	58.121,04 €	24.909,02 €
	6.450.745,32 €	2.417.967,81 €	4.032.777,51 €

	Hombres	Mujeres
Plan Pensiones	38.794,79	2.870,40

Políticas de conciliación.

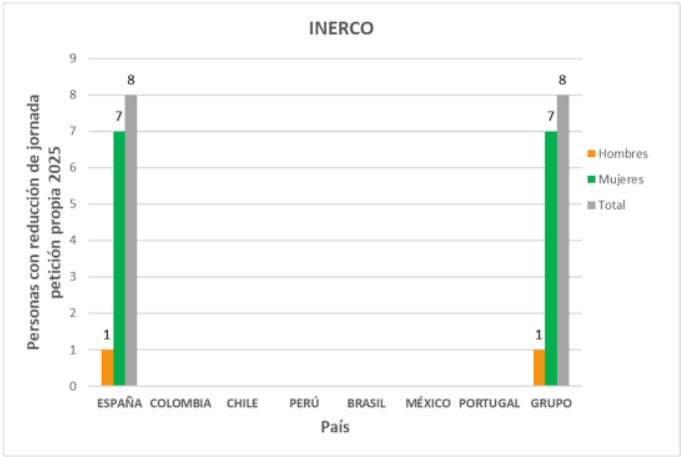
Bajas maternales/paternales INERCO:

Bajas	2022	2023	2024	2025
Maternales	4	7	6	6
Paternales	15	15	12	11



Personas con reducción de jornada a petición propia:

Personas con reducción de jornada a petición propia	2022	2023	2024	2025
Hombres	4	10	4	1
Mujeres	13	4	7	7



Seguridad y Salud

Accidentes de trabajo con baja desagregado por género. Índice de frecuencia e índice de gravedad

		2025			
		Nº ACCIDENTES CON BAJA HOMBRES	Nº ACCIDENTES CON BAJA MUJERES	ÍNDICE FRECUENCIA	ÍNDICE GRAVEDAD
ESPAÑA	IN CE	0	0	0	0
	IN ITC	0	0	0	0
	IN IC	1	0	11,03	0,17
	IN PR	0	0	0	0
	IN AC	2	0	32,17	0,51
	VIRA	0	0	0	0
	IN BIOGAS	0	0	0	0
COLOMBIA		6	2	0,36	1,2
CHILE		0	0	0	0
PERÚ		0	0	0	0
BRASIL		0	0	0	0
MÉXICO		0	0	0	0
PORTUGAL		0	0	0	0

Enfermedades profesionales

No se han registrado enfermedades profesionales en 2025.

Absentismo

Para el cálculo de las horas de absentismo se han computado horas de baja maternal y paternal, permiso retribuido y enfermedad común y accidente con y sin baja médica. De esta forma, en 2025 se han registrado 24326,9 horas¹, que suponen una tasa de absentismos del 1,65%, inferior al 2,03% registrado en 2024².

Horas de formación totales

Todas las empresas del Grupo cuentan con políticas de formación de empleados en ámbitos como:

- ✓ Seguridad y Salud
- ✓ Idiomas
- ✓ Formación técnica específica y otros ámbitos como gestión de equipos, herramientas informáticas, etc.

A día de hoy no se dispone de registros estandarizados de las horas dedicadas a formación en los distintos territorios. Una vez que el uso del módulo de formación de SSFF se extienda a todas las acciones formativas realizadas en el Grupo, podremos disponer de indicadores más fiables para medir el progreso en la gestión de la formación de los empleados.

En cualquier caso, en la siguiente tabla se recogen las horas de formación registradas por los empleados en los últimos años.

Formación recibida por los empleados	Horas 2022	Horas 2023	Horas 2024	Horas 2025
Seguridad y salud	3.354	3.979	4.106	16.236
Idiomas	2.128	5.170	7.857	6.990*
Formación técnica específica y otros	5.506	6.049	4.926	7.981
TOTAL	10.988	15.738	16.889	31.207

*Dato estimado considerando las horas de formación contratadas

¹ Dato estimado

² Dato estimado

GRUPO DE INTERÉS

PROVEEDORES



Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

Para INERCO la Responsabilidad Social Corporativa es uno de los grandes bloques que agrupan los principios de la organización y por ello queremos contar con proveedores que compartan nuestro enfoque.

PRINCIPIO PM 2

ODS 8

Código Ético

El Código Ético de INERCO establece como valor institucional y ético "Exigir a nuestros suministradores un comportamiento ético y responsable en cuanto a la seguridad y el medioambiente, la no discriminación de sus empleados y su independencia frente a los poderes político y económico" y "Adoptar una actitud responsable de prevención y cumplimiento de las normas de seguridad propias y ajenas, en el trabajo con nuestros clientes".

Adicionalmente, desde 2024 contamos con un Código de Conducta en el que se establecen las pautas éticas y de comportamiento que todos los miembros de INERCO, independientemente de su rol o ubicación, deben seguir en el desempeño de sus funciones diarias. En particular, recoge que INERCO y todos sus profesionales velarán porque sus proveedores cumplan igualmente con lo previsto en el Código Ético para Colaboradores de Sociedades del Grupo.

Código Ético para colaboradores de INERCO

Para la contratación de proveedores se requiere la adhesión al Código Ético para Colaboradores de Sociedades del Grupo, documento desarrollado en 2024 en el que se requiere su compromiso en el ámbito de los Diez Principios del Pacto Mundial.

Sistema de homologación de proveedores

Dentro del Grupo, la gestión de proveedores se realiza a nivel de empresa. En particular, las empresas españolas que cuentan con un sistema de gestión implantado, aplican una sistemática de homologación de proveedores que

contempla la evaluación de diversos aspectos como calidad, medioambiente, seguridad y salud, RSC, etc., así como su desempeño en trabajos anteriores.

En INERCO Chile, Colombia, Perú y Brasil también se aplican sistemáticas de evaluación y homologación de proveedores en los ámbitos de calidad, respeto al medioambiente y seguridad y salud laboral.

A nivel de Grupo, el Código Ético para Colaboradores de Sociedades del Grupo requiere el compromiso en los siguientes ámbitos:

- ✓ Derechos humanos,
- ✓ Transparencia y Ética,
- ✓ Seguridad y Salud y
- ✓ Calidad y Medio Ambiente

Proveedores como aliados de RSE en la empresa

En INERCO somos conscientes de la importancia de trabajar con nuestros proveedores como aliados estratégicos que compartan nuestros principios y valores.

PRINCIPIO PM 2

ODS 8

Difusión del Código Ético entre los proveedores

Como se ha indicado anteriormente, el Código Ético de INERCO establece las líneas de base de su compromiso con la RSE y la necesidad de contar con suministradores que compartan con nosotros principios y valores.

La comunicación de estos principios y valores se realiza a todos los proveedores de INERCO y, en general, a cualquier parte interesada facilitando su acceso a la "Misión y Código Ético" de INERCO a través de la Web de la organización (www.inerco.com).

Código de conducta de proveedores

Asociado al desarrollo del Código de Conducta del Grupo, como ya se ha mencionado, en 2024 desarrollamos el Código Ético para Colaboradores de Sociedades del Grupo cuyo objetivo es asegurar que nuestros proveedores comparten valores con INERCO, convirtiéndose así en aliados estratégicos para nuestro desempeño ambiental, social y de gobernanza.

Sistemas de gestión de calidad

Once de las empresas que forman parte del Grupo tienen implantado un sistema integrado de gestión. Ello implica la sistematización de criterios para la selección de proveedores y el seguimiento de su desempeño.

INERCO quiere trabajar con proveedores aliados con los que comparta sus valores en materia de RSE. Tal y como se ha indicado en el apartado anterior. Actualmente, en el marco del sistema de gestión implantado en las empresas españolas, se solicita a los proveedores su compromiso con ocho principios que la organización entiende básicos en materia de responsabilidad social corporativa y respeto a los Derechos Humanos.

Buzón de sugerencias

INERCO dispone en su página Web de un formulario de contacto a través del cual los proveedores, como parte interesada, pueden comunicar o solicitar a la organización la información que consideren de interés.

Canal denuncias

Desde 2023 INERCO, a través de su página Web, tiene a disposición de empleados, proveedores, clientes y otros stakeholders un canal de denuncias. El objetivo es proporcionar una vía para que cualquier persona vinculada con INERCO, con todas las garantías y con carácter anónimo si así lo desea, pueda informar sobre posibles infracciones de normativas en las que INERCO esté involucrada o sobre incumplimientos de nuestro código ético.

Erradicación del trabajo infantil/forzoso

INERCO está firmemente comprometido con el cumplimiento de los Derechos Humanos y la abolición del trabajo infantil/forzoso.

PRINCIPIO PM 4, 5

ODS 8

En el Grupo no solo no se realiza contratación de mano de obra infantil ni trabajo forzoso por los propios principios éticos de la organización, sino que se trabaja para adquirir el compromiso de proveedores y contratistas en este sentido.

En particular, para trabajos en áreas geográficas en las que puede ser más probable detectar esta situación, se plantean acciones como la posibilidad de realizar auditorías a proveedores y contratistas para descartar el empleo de mano de

obra infantil o el requerimiento contractual de apoyo a la eliminación del trabajo infantil/forzoso por parte de proveedores y contratistas.

El Código Ético para Colaboradores de Sociedades del Grupo recoge de forma expresa que se espera que el Colaborador prohíba el trabajo forzoso en todas sus formas y no emplee mano de obra infantil ni contrate a empresas que lo hagan.

Lucha contra la corrupción y soborno

La independencia de los poderes político y económico es un pilar básico del Código Ético de INERCO.

PRINCIPIO PM 10

ODS 16

En la organización no se han presentado casos de corrupción ni soborno. No obstante, para trabajos que se desarrollan en áreas geográficas en las que esta situación puede presentarse con mayor probabilidad, la empresa trabaja en acciones como:

- ✓ Incluir cláusulas anticorrupción en los contratos laborales de los trabajadores y en las órdenes de servicio realizadas con los proveedores y contratistas.
- ✓ Incluir cláusulas anticorrupción en el procedimiento de homologación de proveedores y contratistas.

En nuestro Código de Conducta se establecen las pautas éticas y de comportamiento que todos los miembros de INERCO, independientemente de su rol o ubicación, deben seguir en el desempeño de sus funciones diarias. En particular, recoge que desde INERCO no se tolerará ningún acto de corrupción, bajo ninguna de sus modalidades tanto dentro de la organización como en sus relaciones con terceros.

GRUPO DE INTERÉS

MEDIOAMBIENTE



Conocimiento del impacto ambiental de la entidad

La organización conoce el impacto ambiental asociado a su actividad y lo valora como no significativo. No obstante, se definen pautas de actuación para minimizar los impactos más relevantes identificados.

PRINCIPIO PM 7

ODS 11

Política de reducción de consumo

VI. Minimizar el impacto ambiental de las actividades de INERCO

Este valor se traduce en consignas internas de minimización de consumos de papel, agua y energía eléctrica, principales consumos asociados a la actividad.

Sistemas de gestión ambiental

Algunas empresas del Grupo cuentan con sistema de gestión ambiental y, por tanto, han identificado y evaluado sus impactos ambientales. Dado que estas empresas son representativas de la actividad del Grupo, la organización dispone de información sobre sus impactos ambientales más significativos.

Así, aunque el impacto ambiental del Grupo, por las características de su actividad, no es relevante, la organización establece medidas para minimizar y/o controlar los aspectos ambientales más significativos:

- ✓ Consumo de papel oficinas.
- ✓ Consumo de agua oficinas.
- ✓ Consumo de energía eléctrica oficinas.
- ✓ Generación de residuos oficinas y laboratorio.

Para minimizar el impacto asociado al consumo de recursos se establecen buenas prácticas y se realizan inversiones en nuevas tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Para los residuos se difunden buenas prácticas orientadas a minimizar su generación y correcta gestión. En cualquier caso, la gestión final se realiza a través de gestores autorizados para cada tipo de residuo.

Para proyectos que se desarrollen en instalaciones de Cliente con posible impacto ambiental se elaboran planes de gestión ambiental específicos.

En el apartado “En cifras. Resultados” se presentan indicadores de gestión ambiental de la organización (consumos, residuos y huella de carbono).

Cálculo de la huella de carbono del Grupo

Dentro del Grupo, INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría fue pionera en el reporte de sus emisiones directas e indirectas de CO₂ (alcances 1 y 2) a SACE (Sistema Andaluz de Compensación de Emisiones) desde su implantación por la Junta de Andalucía en el año 2009.

Por otra parte, desde 2019 se calcula y reporta en el Estado de Información No Financiera la huella de carbono del Grupo (alcances 1, 2 y 3).

Para 2026 nos planteamos como objetivo actualizar la inscripción de la huella de carbono en el Registro SACE ampliando alcance a nivel de Grupo.

Uso sostenible de recursos y tecnologías respetuosas con el medio ambiente

El Código Ético de INERCO establece como valor institucional la minimización del impacto ambiental de las actividades de la organización.

Aunque el impacto ambiental directo de la organización no resulta significativo, en las distintas sedes se trabaja en su minimización a través del uso de tecnologías respetuosas con el medioambiente y prácticas de uso responsable de recursos.

PRINCIPIO PM 7

ODS 11

Código Ético

"Minimizar el impacto ambiental de las actividades de INERCO"

Este valor se traduce en consignas internas de reciclado de residuos, especialmente papel, como principal residuo generado en el desarrollo de la actividad, y de minimización de consumo de recursos (papel, agua y energía eléctrica).

En el marco de todas las actividades del Grupo, la conservación del medioambiente y el desarrollo sostenible se erigen como propósitos fundamentales. La propia actividad de INERCO está en gran medida encaminada al desarrollo y difusión de tecnologías para prevenir el impacto que la presencia y actividad humanas causan al ambiente y, en particular, la actividad industrial.

Buenas prácticas para un uso sostenible de recursos

La consigna de uso sostenible de recursos es general en la organización, aplicable a todas y cada una de las sedes del Grupo.

Adicionalmente, cabe destacar que algunas de las empresas del Grupo cuentan con sistemas de gestión ambiental y/o grupos de trabajo específicos para impulsar mejoras en la gestión ambiental de la organización.

En particular, la sede principal de la organización cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental y procedimientos definidos para el control del consumo de recursos que han sido evaluados y valorados como significativos o controlados (agua, papel y energía eléctrica). En estos procedimientos se establecen los mecanismos implantados para el control y seguimiento del consumo de recursos y se establecen los informes y registros sobre el consumo de recursos, así como las responsabilidades de elaboración, supervisión y archivo de los mismos.

Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos

INERCO, en línea con su compromiso de minimizar el impacto ambiental de su actividad, promueve la aplicación de nuevas tecnologías de menor impacto ambiental en sus instalaciones.

La solución implantada es particular para cada sede, atendiendo a las características de cada edificio y su uso.

En particular, en el Edificio Cartuja, sede principal del Grupo, se dispone de paneles solares y lámparas LED. En octubre 2025 se realizó la última auditoría de eficiencia energética conforme al Real Decreto 56/2016, de 12 de febrero, por el que se transpone la Directiva 2012/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, relativa a la eficiencia energética, en lo referente a auditorías energéticas, acreditación de proveedores de servicios y auditores energéticos y promoción de la eficiencia del suministro de energía. En esta auditoría se comprobaron las mejoras realizadas desde la anterior y se plantearon dos recomendaciones de mejora para seguir avanzando en actuaciones en las que ya se viene trabajando (sustitución de luminarias por led y mejora de la instalación de climatización del edificio).

En sedes de menor tamaño las acciones se han centrado en el cambio progresivo a luminarias de bajo consumo. Mencionar el caso particular de las oficinas de Chile, ubicadas en un edificio que cuenta con la certificación LEED.

Asimismo, desde cada sede se comunican al personal buenas prácticas que permitan realizar un uso eficiente de los recursos a través de la publicación de boletines informativos, envío de correo electrónico o difusión de programas ambientales.

Modelo Híbrido de trabajo

El desarrollo de nuestra actividad en el marco del Modelo Híbrido de trabajo implantado en la organización, que permite desarrollar desde casa el trabajo de oficina hasta tres días por semana, tiene una repercusión muy positiva sobre el impacto ambiental de la actividad porque:

- 1- Reduce de forma significativa los desplazamientos diarios al lugar de trabajo y, por tanto, las emisiones de CO2 asociadas al transporte.
- 2- Ha impulsado el uso de herramientas digitales y la digitalización de documentos y registros utilizados en el desarrollo diario de la actividad, reduciendo de forma importante el consumo de papel.
- 3- Reduce el consumo de agua y electricidad asociado al uso diario de las oficinas.

Movilidad sostenible

INERCO apuesta por un modelo de movilidad sostenible, fomentando entre sus trabajadores el uso de transporte público o vehículos no emisores.

PRINCIPIO PM 7

ODS 11

Código Ético

VI. Minimizar el impacto ambiental de las actividades de INERCO

Fomento de la movilidad sostenible

Aunque el enfoque global de promover la movilidad sostenible es aplicable a todas las sedes del Grupo, la realización de acciones para su fomento se ha priorizado atendiendo al número de empleados asociados a cada una de ellas. Así, las primeras medidas adoptadas están asociadas a la sede corporativa de INERCO situada en el Parque Científico Tecnológico Isla de la Cartuja (Sevilla), en la que el número medio de trabajadores en 2025 era aproximadamente de 355 trabajadores (43,1% del total de empleados del Grupo).

Medidas adoptadas en la sede de Cartuja:

1-Adhesión al proyecto eCitySevilla

ECitySevilla es una iniciativa de colaboración público-privada pionera en España que plantea el desarrollo en la Isla de la Cartuja de un modelo de ciudad en ecosistema abierto, digital, descarbonizado y sostenible, adelantando los objetivos de energía y clima establecidos por la Comisión Europea para 2050. EL objetivo es lograr que Sevilla TechPark cuente con un suministro de electricidad 100% renovable, generado en la propia Isla de la Cartuja y con edificaciones más eficientes, incentivar modelos sostenibles, con más espacio para peatones y ciclistas y potenciando el uso del vehículo eléctrico.

En el marco de esta iniciativa, las entidades adheridas obtienen un reconocimiento público y social a través de la concesión de un distintivo que varía en función del grado de vinculación con el proyecto, en base al número y la importancia de las acciones que cada entidad implemente.

INERCO fue galardonada en la primera edición de los **Reconocimientos eCity+** y en 2025 ha recibido una Mención Especial en su cuarta edición, **reafirmando así la coherencia y continuidad** de nuestro compromiso con la **sostenibilidad**.

Además, INERCO ha obtenido de nuevo en 2025 la **primera posición en el ranking general** de entidades participantes, que evalúa el desempeño en ámbitos clave como la energía, la movilidad sostenible, la edificación, la digitalización, la comunicación y la participación.

Ranking	EMPRESAS	PUNTUACION	NIVEL
1	INERCO CORPORACIÓN EMPRESARIAL	750	+++



2-Participación en proyecto piloto de fomento de la movilidad sostenible

En diciembre de 2020, en el marco del proyecto eCitySEvilla, INERCO confirmó su **participación en el proyecto piloto para fomento de la movilidad sostenible de los trabajadores del PCT Cartuja** mediante el uso de la plataforma Meep, App integradora de movilidad, su conexión con la app de Ciclogreen (app que apuesta por la movilidad sostenible, premiando a los usuarios por sus desplazamientos) y una plataforma web personalizada. A través de este piloto se lanzó por primera vez en 2021 un Programa de Incentivos a la movilidad sostenible en las empresas que participaban (retos), con acceso a un Panel de Control y cálculo de reducción de emisiones de CO2. Desde entonces INERCO continúa participando en las distintas iniciativas de Retos **Smart Mobility Cartuja** que se convocan.

3-Participación en proyecto piloto de carpooling

En 2025 INERCO también ha confirmado su **participación en un proyecto piloto de carpooling** a través de una herramienta específica para el uso de coche compartido entre trabajadores de empresas del PCT Cartuja.

4-Parking de bicicletas

INERCO tiene a disposición de sus trabajadores un **parking de bicicletas** que cuenta con 78 bastidores de bicicletas y espacio adicional disponible.

5-Plan de movilidad sostenible

Actualmente nos encontramos trabajando en el desarrollo del Plan de movilidad sostenible al trabajo de INERCO Ingeniería, Tecnología y Consultoría, en aplicación de la Ley española 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible.

Mitigación del cambio climático

INERCO, consciente de la trascendencia de la mitigación de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI), trabaja desde sus orígenes en ayudar a sus clientes en materia de optimización energética de grandes instalaciones de combustión. Actualmente ofrecemos un elevado número de servicios orientados específicamente a la descarbonización de la economía.

Por otra parte, a pesar de la baja intensidad en emisiones de GEI de nuestra propia actividad, su adecuada gestión y minimización constituye uno de nuestros objetivos en materia ambiental.

PRINCIPIO PM 7

ODS 13

Código Ético

VI. Minimizar el impacto ambiental de las actividades de INERCO

Huella de carbono

INERCO asume como su responsabilidad contribuir a reducir su huella ambiental. En ese sentido, se adoptan prácticas que fomentan la minimización, reutilización y reciclaje de elementos materiales, así como el uso eficiente de la energía, incluyendo calefacción y aire acondicionado. Asimismo, tenemos el compromiso de recurrir a comunicaciones telemáticas siempre que sea posible, en lugar de viajar físicamente, y abogar por la digitalización de actividades para reducir el consumo de papel de forma significativa, entre otras acciones.

En el apartado “En cifras. Resultados” se incluyen los resultados del cálculo de la huella de carbono de INERCO correspondiente a 2025 (alcances 1, 2 y 3). Para interpretar los resultados obtenidos se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- 1- Actualmente no se incluye la huella de carbono asociada a los desplazamientos de los trabajadores a sus respectivos centros de trabajo. No obstante, cabe mencionar que el funcionamiento del Modelo Híbrido implantado que permite hasta tres días por semana de trabajo en casa, lleva asociado una reducción superior al 50% de estas emisiones frente a la aplicación de un modelo presencial 100%.
- 2- Ha sido necesario acudir a estimaciones en base al número de empleados y la superficie de las oficinas por no disponer de registros de algunos datos necesarios para el cálculo.

Con estas premisas hemos realizado el cálculo de la huella de carbono 2025 asociada al Grupo.

Los resultados obtenidos reflejan un año 2025 en el que sigue creciendo la actividad de INERCO. No obstante, nuestra huella de carbono se ha reducido respecto a 2024, situándonos en valores similares a 2023.

Plan de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero

En cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 214/2025, por el que se regula la elaboración, publicación y seguimiento de los planes de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, en 2026 INERCO ha definido y aprobado su Plan de Reducción de Emisiones, alineado con los objetivos climáticos nacionales y europeos y con la estrategia corporativa de sostenibilidad del Grupo.

El Plan de Reducción establece una hoja de ruta estructurada para la disminución progresiva de las emisiones de gases de efecto invernadero, tomando como año base de referencia el 2019 y con un horizonte temporal hasta el año 2030. Dicho Plan se basa en un enfoque integral que abarca tanto las operaciones propias como aquellas actividades indirectas más relevantes de la cadena de valor.

1-Ámbito y alcance del Plan

El Plan de Reducción de INERCO cubre las emisiones correspondientes a los siguientes alcances:

- Alcance 1: emisiones directas derivadas del consumo de combustibles y del parque de vehículos corporativo.
- Alcance 2: emisiones indirectas asociadas al consumo de electricidad adquirida.
- Alcance 3 (categorías relevantes): emisiones indirectas significativas relacionadas con viajes de negocio y desplazamientos profesionales.

2-Objetivos de reducción de emisiones (2019–2030)

En el marco del Plan de Reducción, INERCO ha definido los siguientes objetivos iniciales, para el horizonte temporal 2030 y con respecto al año base 2019:

Acción	Alcance	Descripción	Impacto esperado	Prioridad	Objetivo reducción emisiones 2030
Incremento progresivo uso vehículos eléctricos e híbridos enchufables	1/3	Sustituir vehículos propios/renting por VE/PHEV.	Alto	Alta	5 % uso VE/PHEV
Optimización del consumo eléctrico	2	Sustitución de luminarias convencionales por tecnología LED de alta eficiencia e instalación de sensores de presencia y sistemas de control para automatizar el apagado en zonas desocupadas.	Medio	Media	En curso: continuar trabajando. Objetivo cualitativo
Reducción emisiones por incremento de uso de renovables	2	Transición hacia un suministro eléctrico con Garantías de Origen (GdO) 100% renovables, optimizando la contratación para la reducción progresiva del factor de emisiones mediante seguimiento anual	Medio	Medio	5 % reducción de emisiones asociadas a consumo eléctrico
Desplazamientos sostenibles para viajes de negocio	3	Priorizar las reuniones virtuales y sustituir en la medida de lo posible los vuelos de corta distancia por el tren de alta velocidad	Alto	Alta	Cualitativo
Modelo Híbrido y reducción de desplazamiento de trabajadores	3	Teletrabajo, reuniones virtuales, plan de movilidad (bicis, abonos, coche compartido).	Alto	Alta	5 % reducción de emisiones asociadas a desplazamiento de trabajadores
Digitalización y política de impresión	3	Firma electrónica, flujos sin papel; impresión dúplex/B&N; papel reciclado/certificado.	Bajo	Baja	Cualitativo
Registro SACE	Transversal	Actualizar inscripción de la huella ampliando alcance a nivel de Grupo.	Reputacional	()	Cualitativo

3-Gobernanza, seguimiento y transparencia

El Plan de Reducción de Emisiones se integra en el sistema de gestión de INERCO y cuenta con un modelo de gobernanza específico que permite el seguimiento periódico del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos para el horizonte 2030, la actualización del inventario de emisiones y la revisión de las medidas implantadas.

De conformidad con el Real Decreto 214/2025, el Plan de Reducción de Emisiones completo será publicado y actualizado en la página web corporativa de INERCO, asegurando la transparencia y el acceso público a la información detallada. El presente Estado de Información No Financiera recoge de forma sintética los elementos más relevantes del Plan, mientras que el documento a publicar constituye la referencia oficial para el seguimiento del compromiso climático de la compañía.

Promoción de tecnologías respetuosas con el medio ambiente

La Misión de INERCO establece de forma explícita la contribución al desarrollo industrial sostenible, ofreciendo productos y servicios tecnológicos avanzados en los ámbitos de la ingeniería, el medio ambiente y la seguridad.

PRINCIPIO PM 9

ODS 9 Y 13

Misión

Contribuir al desarrollo industrial sostenible, ofreciendo productos y servicios tecnológicos avanzados en los ámbitos de la Ingeniería, el Medio Ambiente y la Seguridad.

Código Ético

Procurar que el desarrollo industrial sea plenamente respetuoso con el entorno, para lograr así una mejora progresiva de su aceptación social

El Código de Conducta de INERCO, aprobado en 2024, incluye de forma explícita el compromiso de INERCO con el desarrollo y difusión de tecnologías para prevenir el impacto que la presencia y actividad humanas puedan causar al ambiente, y en particular dirigidos al sector industrial.

Innovación y desarrollo tecnológico

INERCO posee una marcada vocación por la Innovación y el Desarrollo Tecnológico, carácter que ha definido su trayectoria desde 1984.

La preocupación constante por mejorar y ofrecer una solución acorde a las necesidades reales en cada caso es uno de los ejes de INERCO en su día a día. Ponernos del lado de nuestros clientes siempre nos ha facilitado una visión panorámica de cada problema sobre la que trabajar.

Si a esto añadimos nuestra vocación por innovar, por mejorar nuestras tecnologías de desarrollo propio para la reducción de emisiones, la eficiencia energética, el control de ruidos, el tratamiento de aguas industriales y la recuperación de suelos contaminados o nuestra metodología en consultoría HSSEC y formación en emergencias, el resultado siempre favorece a quienes buscan la ayuda de INERCO como proveedor estratégico en el marco del desarrollo industrial sostenible.

Esta marcada apuesta por el I+D+i nos ha llevado a implementar, desde nuestro origen, sistemas de trabajo que incentiven el desarrollo diario en todas y cada una de nuestras Divisiones. Incluso contamos con una Unidad Corporativa de Innovación y con la convocatoria de la Cátedra INERCO de Riesgos Ambientales y Seguridad, que premia los mejores proyectos final de Carrera en la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Sevilla (ETSI), además de un premio interno anual para reconocer las propuestas más destacadas.

Históricamente la innovación en INERCO ha centrado su marco de actividad en

- Optimización energética y minimización de las emisiones de las instalaciones.
- Aprovechamiento de energías renovables.
- Prevención y control de la contaminación.
- Seguridad Industrial y la Prevención de Riesgos Laborales.

Esta estrategia ha permitido a INERCO poner en el mercado tecnologías y sistemas de desarrollo propio como son, entre otros:

Energías renovables

- Gasificación de Biomasa.
- Biocombustibles de segunda generación.
- Almacenamiento de energía.

Seguridad y prevención de riesgos

- Centro de formación, parques de seguridad y brigadas industriales.
- E-Learning.

Tecnologías limpias y medioambientales

- Captura de CO₂.
- Optimización energética.
- Automatización avanzada de calderas para la optimización de la combustión ABACO.
- Depuración DENOX (SCR, SNCR, otros).
- Depuración de otros contaminantes (Partículas, Cenizas, COV, Hg, otros).
- Quemadores.
- Tratamiento de aguas industriales.
- Tratamiento de suelos y aguas subterráneas.
- Modelización ambiental.
- Monitorización de emisiones.

Asimismo, debe destacarse la participación de INERCO en múltiples programas oficiales de I+D+i como ALTERQ, BIO-E-FUEL, DOTGE, COMPARAE, GASIFICADOR, HIBRINOX, CALCICOMB, SIMGAT, TAULERS, TANMIRAT, GASIFICADOR II, FORSU, GASIFICADOR III, VII FRAMEWORK PROGRAMME, HORIZON 2020, FILCAT o COEBEN II.

EN CIFRAS. RESULTADOS

Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente, y, en su caso, la salud y la seguridad. Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales (identificación y evaluación de aspectos ambientales/impactos ambientales).

En las geografías en las que se dispone de certificado conforme a la norma UNE-EN ISO 14001 se realiza una evaluación de aspectos ambientales significativos en los centros como parte de los requerimientos de la norma (España, Colombia, Perú, y Brasil). Esta información permite concluir que el impacto ambiental de las actividades desarrolladas por el Grupo es muy bajo.

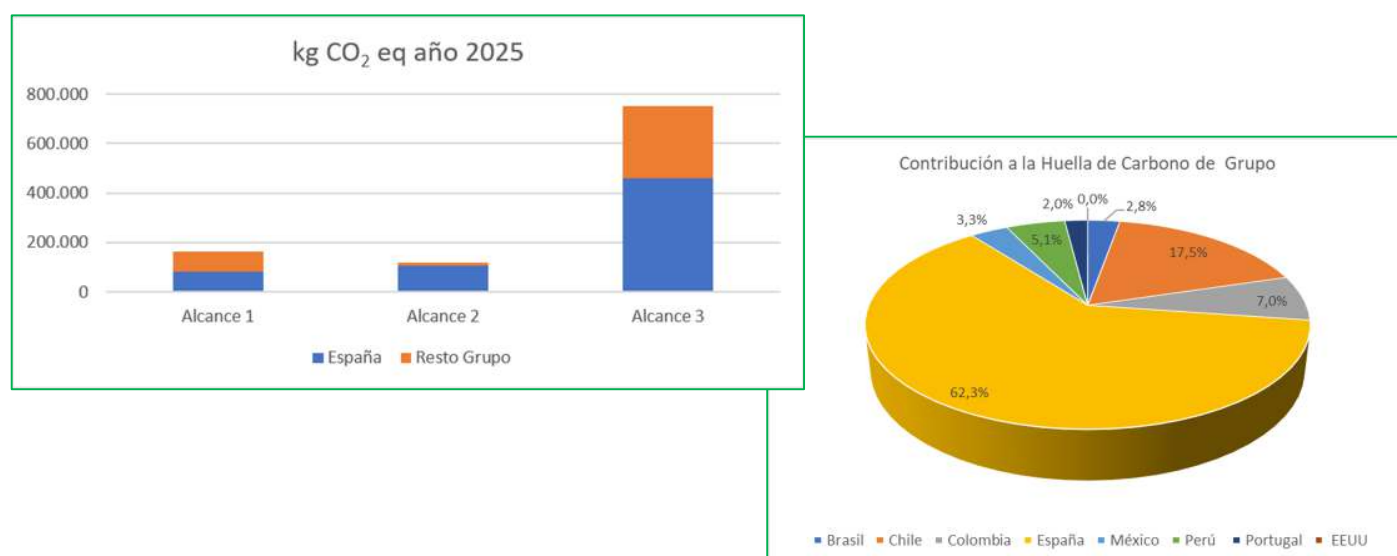
La propia actividad conlleva que el bajo impacto ambiental del Grupo se encuentre asociado a los aspectos ambientales de oficinas: consumo de papel, energía eléctrica, consumo de agua y generación de residuos.

Debe considerarse que no todas las sedes de INERCO son propiedad del Grupo, por lo que la capacidad de acción sobre los aspectos ambientales se puede ver limitada.

En particular, la sede corporativa es un complejo de oficinas propiedad del Grupo que concentra aproximadamente el 88% de empleados de España, situación que posibilita la capacidad de acción sobre los aspectos ambientales. En esta sede se realiza seguimiento de indicadores y control de aspectos ambientales en el marco del sistema de gestión, certificado conforme a la norma UNE-EN ISO 14001.

Cambio climático

Se incluyen a continuación los datos de la huella de carbono del año 2025 calculada con las premisas detalladas anteriormente.



Economía circular y prevención y gestión de residuos: medidas de prevención, reciclaje, reutilización. Otras formas de recuperación y eliminación de desechos.

Residuos generados, cantidad y destino

En todas las sedes se realiza segregación de los residuos que se generan al objeto de destinar a reciclado aquellos que sean susceptibles de ello. A continuación, se aporta información sobre los principales residuos generados en las sedes, la cantidad producida y el destino final en el año 2025.

España

Lista de residuos	Cantidad (kg)	Destino
Papel*	318,6	Reciclaje
Pilas	0	
Envases no contaminados*	748,1	Reciclaje
Tóner*	6,5	Gestor autorizado (suministrador)
Residuos urbanos *	1921,5	Vertedero
Envases vacíos y otro material contaminado	3738	Gestor autorizado
Aguas de laboratorio	321	Gestor autorizado
Restos de productos químicos y reactivos	386	Gestor autorizado
Disolvente de pintura	150	Gestor autorizado
Chatarra no contaminada	0	
Tierras contaminadas	0	
Lana de roca/material aislamiento no peligroso	9400	Gestor autorizado
Placa cartón yeso/residuos construcción y demolición no peligroso	3740	Gestor autorizado
Fluorescentes	0	
Filtros carbón activo	0	
Madera	5880	Gestor autorizado
Residuos voluminosos	3520	Gestor autorizado

*Valores estimados

Colombia

Lista de residuos	Cantidad (kg)	Destino
Plásticos de un solo uso	0	Reciclaje
Pilas y baterías	5	Gestor autorizado (aprovechamiento – encapsulamiento)
Tóner	0	Gestor autorizado
Envases contaminados (desechos contaminados o impregnados con HC)	0	Gestor autorizado (celda de seguridad)
RRAE	79	Gestor autorizado (aprovechamiento)
Elementos de protección personal	0	Gestor autorizado
Contenedores presurizados.	2	Gestor autorizado
Luminarias	1	Gestor autorizado
Filtros de agua	0	Gestor autorizado
Fármacos vencidos	0	Gestor autorizado (incineración)
Residuos químicos	105	Gestor autorizado
Residuos pintura	0	Gestor autorizado
Residuos aerosoles	0	Gestor autorizado
Material no conforme de proceso	0	Gestor autorizado (celda de seguridad o incineración)

Chile

Lista de residuos	Cantidad (kg)	Destino
Papel y cartón	26,22	Reciclaje
Fluorescentes/luminarias	0	Vertedero

Perú

Lista de residuos	Cantidad (kg)	Destino
Papel/cartón	117,5	Reciclaje
Embalaje (cinta, rollo film)	0	Reciclaje

México

Lista de residuos	Cantidad (kg)	Destino
Plástico de un solo uso	24	Vertedero
Papel/cartón	368	Reciclaje
Envases no contaminados	0	Vertedero
Tóner/cartuchos de tinta	10	Reciclaje
Residuos urbanos	19	Vertedero
Envases contaminados	1	Vertedero
Residuos electrónicos	15	Reciclaje

Portugal

Lista de residuos	Cantidad (kg)	Destino
Vidrio no contaminado	0	Reciclaje
Papel/cartón	100	Reciclaje
Plástico de un solo uso	10	Reciclaje
Tóner/cartuchos de tinta	15	Reciclaje
Residuo plástico	15	Reciclaje
Residuos urbanos	40	Vertedero
Pilas y baterías	1	Reciclaje

Brasil

Lista de residuos	Cantidad (kg)	Destino
Papel y cartón	12	Reciclaje
Plásticos de un solo uso	0	Reciclaje
Tóner/cartuchos de tinta	5	Reciclaje
Pilas	1	Vertedero

Uso sostenible de los recursos.

Consumo de agua

El consumo de agua en el Grupo durante el año 2025, correspondiente fundamentalmente al consumo de agua de red para dotación de las oficinas, asciende a 2.852,6 m³^{3*}, que supone un consumo específico de 9 litros por persona y día, inferior a los 9,1 registrados en 2024.

A continuación, se incluye una tabla con el dato de consumo de agua de las distintas oficinas del Grupo en 2025.

³ Dato estimado

Instalaciones de INERCO	Consumo de agua de red (m³)
España (Cartuja, Aerópolis*, Tarragona, Madrid*)	1.904
Colombia	335
Chile	377
Perú	134
Brasil *	2
México*	11
Portugal	90

*Valores estimados

El consumo de agua en el Grupo se encuentra muy optimizado. No obstante, trabajamos de forma continua en la sensibilización personal, factor que consideramos primordial por el origen de nuestro consumo.

Consumo de energía eléctrica (kWh)

El consumo de energía eléctrica en el Grupo durante el año 2025, correspondiente al consumo de energía asociado al uso de oficinas de las distintas sedes, ha sido de 652.395 kWh⁴

A continuación, se incluye una tabla con el dato de consumo de energía eléctrica de las distintas sedes del Grupo en 2025.

Instalaciones de INERCO	Consumo de electricidad (kWh)
España (Cartuja, Aerópolis*, Madrid*, Tarragona*)	652.395
Colombia*	36.915
Chile	14.823
Perú	3.589
Brasil	3.486
México	12.374
Portugal	10.500

*Valores estimados

El consumo de energía eléctrica en el Grupo, al igual que el de agua, se encuentra muy optimizado. No obstante, se realizan de forma continua acciones para mejorar la eficiencia energética. Entre éstas pueden citarse las siguientes:

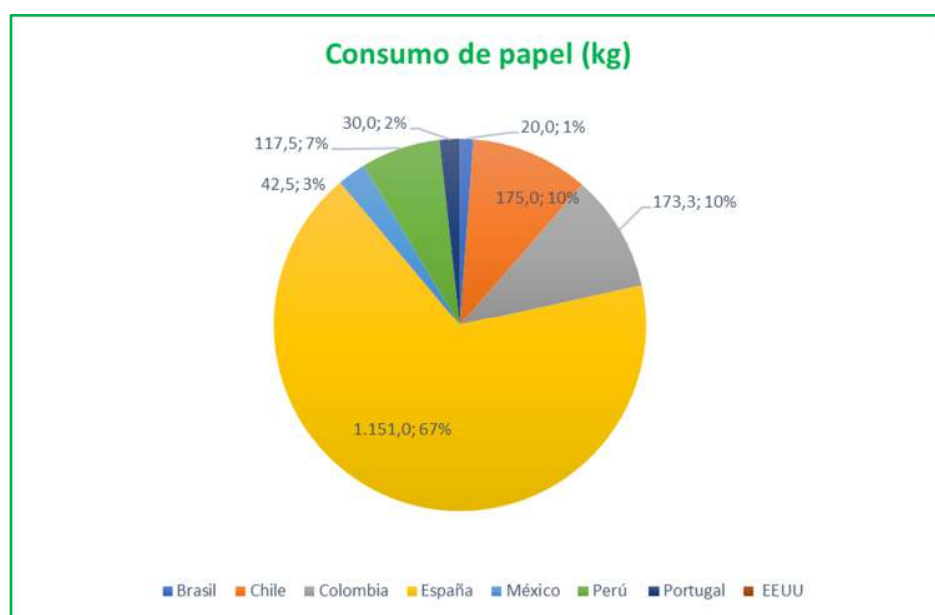
- ✓ Cambio de luminarias a lámparas LED.
- ✓ Concienciación del personal para apagar las luces a la salida o paradas para comer.
- ✓ Acciones de comunicación para concienciación ambiental (apagar pantallas del computador, no dejar cargadores conectados, buen uso del sistema de climatización, etc.)
- ✓ Uso de energía renovable.

⁴ Dato estimado

Consumo de materias primas.

Consumo de papel en oficina

A continuación, se presentan los datos de consumo de papel en el Grupo durante el año 2025, desglosados por países.



El consumo total de papel en el Grupo durante el año 2025 puede estimarse en 1.709 kg, reduciéndose respecto a los 1.906 kg registrados en 2024 y confirmando la importancia para este indicador del desarrollo diario de la actividad en modalidad de teletrabajo para la que es necesaria la digitalización de documentos y registros.

Medidas de optimización del uso de papel

En todas las oficinas se trabaja de forma continua en la reducción del consumo de papel, pudiendo destacarse las siguientes medidas:

- ✓ Impresión de documentos solo en caso necesario y a doble cara.
- ✓ Acciones de comunicación orientadas a la concienciación en el uso de papel (priorizar el envío de ofertas e informes en formato digital, reciclaje de papel, etc.)
- ✓ Control del consumo de papel.
- ✓ Reutilización de reverso de hojas para “draft”.

