



Informe de

Gestión Sostenible

2025





Mensaje a nuestros grupos de interés

Estimados colaboradores, clientes, socios, proveedores y comunidad en general:

Con gran orgullo y compromiso presentamos un resumen de nuestro desempeño empresarial durante el año 2025, un periodo marcado por la innovación estratégica y la capacidad de adaptación resiliente. Este balance se enmarca en nuestro compromiso con los principios del Global Reporting Initiative (GRI), promoviendo la transparencia, la relevancia y el adecuado contexto de nuestra contribución al desarrollo sostenible en Latinoamérica.

El 2025 fue un año de consolidación de nuestra Estrategia 2030, enfocada en la habilitación de territorios sostenibles mediante el uso de tecnologías digitales, analítica avanzada y decisiones basadas en datos. Nuestros resultados evidencian avances significativos en las dimensiones económica, ambiental y social, aun en medio de los desafíos propios de un entorno dinámico y cambiante.

Nuestra gestión empresarial priorizó la eficiencia y la solidez organizacional. Se logró una automatización de los procesos financieros clave y, en materia de talento humano, la rotación de cargos críticos se mantuvo en un 7,41 %, reflejando la estabilidad de nuestra “empresa basada en conocimiento experto”. Nuestra área de Tecnología Digital consolidó su rol como habilitador estratégico del negocio, fortaleciendo nuestro portafolio de capacidades tecnológicas en inteligencia artificial, analítica de datos y sistemas de información geográfica. Avanzamos en la migración hacia una infraestructura multinube y arquitectura modular, y mediante la implementación del gobierno de datos, disminuimos en un 70% los tiempos de actividades manuales en procesos financieros, jurídicos y contrataciones. Con la adopción de IA generativa enfocada en el desarrollo de software incrementamos la productividad del equipo en

43%. Uno de nuestros hitos más representativos fue consolidar nuestra alianza estratégica con Microsoft logrando el Partnership Especializado en Soluciones de Data & Inteligencia Artificial, el cual nos habilitará el acceso a nuevos clientes y mercados.

La innovación fue el motor de nuestra transformación. Aceleramos la ejecución de nuestro modelo de innovación estratégica, fortaleciendo la capacidad de convertir ideas en nuevas soluciones de forma ágil. Identificamos 174 oportunidades en los sectores de energía, movilidad y medio ambiente, lo que se tradujo en el desarrollo de 40 prototipos experimentales. De estos, dos iniciativas clave, una para la gestión inteligente de infraestructura crítica y otra orientada a la prospección del trazado de líneas de transmisión y áreas para la prefactibilidad de proyectos de energías renovables, avanzaron a etapas de validación, demostrando nuestra capacidad para desarrollar soluciones tecnológicas basadas en datos para impulsar la transición energética.

Un logro destacado fue la apropiación de la inteligencia artificial generativa en la construcción de Mínimos Productos Viables (MVP) y en la mejora de procesos, lo que permitió generar ahorros superiores a COP 600 millones. Adicionalmente, fortalecimos nuestra cultura de innovación mediante la formación de 133 colaboradores y la adopción de metodologías de experimentación y prototipado ágil con uso de inteligencia artificial. El 2025 nos dejó aprendizajes valiosos que marcan el rumbo para el 2026. Durante este año finalizó el servicio para el Centro de Control de Tránsito de Medellín (CCT), cerrando así un ciclo de 15 años de trabajo continuo orientado a mejorar la movilidad urbana de la ciudad. A lo largo de este periodo, aportamos soluciones información interna tecnológicas, conocimiento técnico y capacidad operativa al servicio de Medellín y de sus ciudadanos.

En coordinación con los agentes de movilidad, gestionamos más de 1.300 millones de incidentes en las vías, con un tiempo promedio de respuesta inferior a 23 minutos. Esto se tradujo en una atención más oportuna, mayor fluidez vial y una mejor experiencia para los ciudadanos, además de un ahorro socioeconómico estimado de COP 4.500 millones en tiempo directo.

De manera complementaria, apoyamos la planeación y operación de la circulación mediante más de 340 estudios de movilidad, que representaron un ahorro aproximado de COP 11.900 millones para la Secretaría. Entre ellos se destacaron la definición de rutas alternas y la implementación de puentes militares durante la construcción de Parques del Río, garantizando la continuidad del tránsito en uno de los proyectos urbanos más relevantes de Medellín.

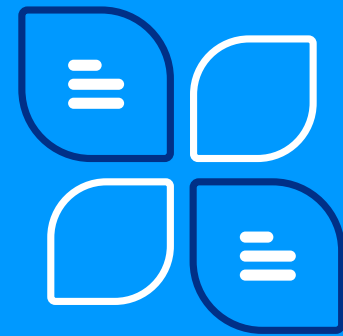
Finalizamos esta etapa con un índice de satisfacción del servicio superior al 90% y un aumento del 35% en la capacidad operativa para la atención de incidentes, dejando fortalecidos los procesos, las capacidades técnicas y los estándares de respuesta que hoy benefician directamente la gestión de la movilidad en la ciudad.

Durante 2025 avanzamos con determinación en la consolidación de nuestro posicionamiento de marca y la construcción de una cultura que inspira. Recibimos con gran orgullo la certificación Great Place to Work, un reconocimiento que no solo celebra nuestro clima laboral muy sobresaliente, sino que confirma que nuestra cultura es auténtica, coherente y fuente real de ventaja competitiva. A su vez, la medición de percepción de marca refleja un estado saludable y creciente, validando que lo que proyectamos hacia el mercado está alineado con lo que vivimos cada día dentro de la organización. Ambos hitos nos entregan una lectura clara y profundamente alentadora sobre quiénes somos y hacia dónde vamos.

La convergencia entre reconocimiento externo y solidez interna potencia nuestro camino.

Nos impulsa a seguir elevando la visibilidad de nuestra marca, atraer talento de alto impacto y escalar soluciones con propósito que generen valor tangible, sostenible y compartido para todos nuestros grupos de interés. De cara al 2026, nuestro enfoque estará en consolidar los avances alcanzados y ampliar nuestro impacto, guiados por nuestro plan de negocios. Los principales retos serán:

Diversificación y expansión



Lograr una mayor diversificación del portafolio y de los mercados, avanzar en la internacionalización de la marca y consolidar alianzas que nos permitan escalar nuestras soluciones en Latinoamérica y más allá.

Gestión financiera inteligente y consolidación de iniciativas:



Fortalecer inteia-hub como ecosistema para la gestión inteligente de infraestructura crítica y avanzar de manera decidida en la Estrategia NetZero

Rentabilidad de la innovación



Proceso sistemático que, combinando prácticas de control, automatización, gobierno digital y optimización de recursos, nos llevará a materializar iniciativas disruptivas con potencial de nuevos negocios. Información Interna Nuestra visión es clara: ser un actor clave en la transformación de los territorios a través de la tecnología y la sostenibilidad.



Atentamente,

Johanna Rodríguez
Gerente General (E)
inteia S.A.S.

Agradezco a cada miembro de la organización y a nuestros grupos de interés por su compromiso y confianza. Juntos seguiremos construyendo un futuro más inteligente y sostenible.



Cifras relevantes

\$4,165
millones de COP

Utilidad neta

\$9,883
millones de COP

EBITDA

66.42
tCO2e

Emisiones Totales de GEI

\$44,645
millones de COP

Ingresos totales

50%

De nuestro talento está conformado por mujeres

0.42
tCO2e

Emisiones por Empleado

140
Empleados directos

20
En misión

85
Clima organizacional

Índice de ambiente laboral bajo metodología Great Place to Work

\$773
millones de COP

Estimados en Free Press



Secciones

Indicador del Global Reporting Initiative (GRI)

Asunto relevante

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Pág

Contenido general

3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	–	–	10
3-2 Lista de temas materiales	–	–	10
2-1 Detalles organizacionales	Empleador atractivo y deseable	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	13
2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	Coherencia con el cumplimiento del propósito superior.	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	13
2-3 Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	–	–	9
2-5 Verificación externa	–	–	9
2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Coherencia con el cumplimiento del propósito superior.	ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas	13
2-7 Empleados	Prácticas laborales de calidad y respeto a los empleados	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	34
2-9 Estructura de gobernanza y composición	Estructura y composición de gobierno diversa que responde a los retos de la estrategia.	ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas	15
2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Estructura y composición de gobierno diversa que responde a los retos de la estrategia.	ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas	16
2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Estructura y composición de gobierno diversa que responde a los retos de la estrategia.	ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas	17
2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Estructura y composición de gobierno diversa que responde a los retos de la estrategia.	ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas	17
2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Estructura y composición de gobierno diversa que responde a los retos de la estrategia.	ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas	17
2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	–	–	17

Secciones	Indicador del Global Reporting Initiative (GRI)	Asunto relevante	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	Pág
Contenido general	2-15 Conflictos de interés	–	–	17
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	Estructura y composición de gobierno diversa que responde a los retos de la estrategia.	ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas	18
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Estructura y composición de gobierno diversa que responde a los retos de la estrategia.	ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas	18
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Estructura y composición de gobierno diversa que responde a los retos de la estrategia.	ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas	18
Dimensión económica	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	Capacidad para cumplir sus objetivos financieros con visión de largo plazo aprovechando las oportunidades y garantizando la vigencia corporativa	–	25
Dimensión ambiental	305-1 Emisiones GEI (alcance 1)	Gestión de impactos ambientales asociados a las actividades.	ODS 13: Acción por el clima	27
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Gestión de impactos ambientales asociados a las actividades.	ODS 13: Acción por el clima	27
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	Gestión de impactos ambientales asociados a las actividades.	ODS 13: Acción por el clima	27
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	Gestión de impactos ambientales asociados a las actividades.	ODS 13: Acción por el clima	27
	305-5 Reducción de las emisiones GEI	Gestión de impactos ambientales asociados a las actividades.	ODS 13: Acción por el clima	27

Secciones

Indicador del Global Reporting Initiative (GRI)

Asunto relevante

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Pág

Dimensión social

401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Prácticas laborales de calidad y respeto a los empleados	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	35
403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Seguridad y salud en el trabajo para empleados directos e indirectos.	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	41
403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Seguridad y salud en el trabajo para empleados directos e indirectos.	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	42
403-3 Servicios de salud en el trabajo	Seguridad y salud en el trabajo para empleados directos e indirectos.	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	41
403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Seguridad y salud en el trabajo para empleados directos e indirectos.	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	42
403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Seguridad y salud en el trabajo para empleados directos e indirectos.	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	41
403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Seguridad y salud en el trabajo para empleados directos e indirectos.	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	41
403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Seguridad y salud en el trabajo para empleados directos e indirectos.	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	42
403-9 Lesiones por accidente laboral	Seguridad y salud en el trabajo para empleados directos e indirectos.	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	42
403-10 Las dolencias y enfermedades laborales	Seguridad y salud en el trabajo para empleados directos e indirectos.	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	42

Secciones	Indicador del Global Reporting Initiative (GRI)	Asunto relevante	Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	Pág
Dimensión social	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Capacidad de desarrollar trabajadores altamente calificados que aprenden y se proyectan comprometidos con la organización en el largo plazo	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	36
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Capacidad de desarrollar trabajadores altamente calificados que aprenden y se proyectan comprometidos con la organización en el largo plazo	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	38
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	Capacidad de desarrollar trabajadores altamente calificados que aprenden y se proyectan comprometidos con la organización en el largo plazo	ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	38
	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Gestión de la equidad, diversidad e inclusión	ODS 5: Igualdad de género ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	39
Comportamiento ético, íntegro y transparente	3-3 Gestión de los temas materiales	Comportamiento ético, íntegro y transparente	-	43
Liderazgo transformador y capacidad de influencia	3-3 Gestión de los temas materiales	Coherencia con el cumplimiento del propósito	ODS 9: Industria, innovación e infraestructura	46
Excelencia en el cumplimiento de nuestra actividad	3-3 Gestión de los temas materiales	Cumplimiento de la promesa de valor con rigor y excelencia. Referente en sus estándares y prácticas. Seguridad de las infraestructuras, la información y ciberseguridad.	ODS 9: Industria, innovación e infraestructura	56

¿Cómo leer este informe?



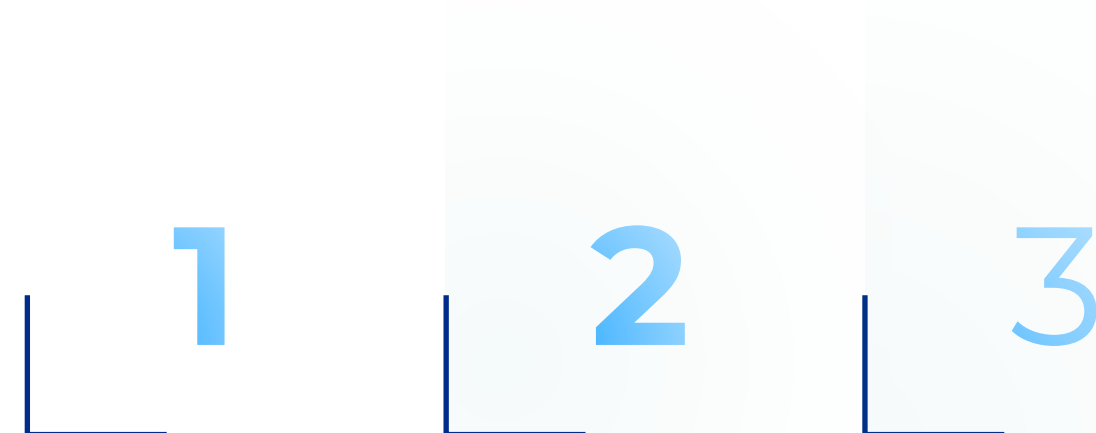
Este informe de sostenibilidad ha sido verificado por el ICONTEC de acuerdo con lo señalado en la Guía para la elaboración de **Memorias de Sostenibilidad de Global Reporting Initiative – GRI Standards 2021**, para la declaración referenciada de los estándares sigue la numeración específica GRI, la cual refleja en su contenido los impactos descritos en los ámbitos ambiental, económico y social, alineando el contenido con los temas de materialidad que resultados con alta relevancia según la consulta a nuestros grupos de interés.

Señalización de los GRI

2-3-a. La señalización GRI en los titulares se encuentra señalada en bold

Este elemento se utilizará como señalización interna para los indicadores GRI y se destacará visualmente en **color azul al principio de cada título o párrafo**, como se muestra en el ejemplo de la gráfica anterior.

2. Paginación



La paginación se encuentra en esquina inferior izquierda de cada página.

Contenido General

Sobre el informe

2-3-a. Presentamos nuestro décimo informe de gestión anual para los diferentes grupos de interés, en el cual exponemos el balance de resultados del año 2025.

2-2-a. nuestra compañía inteia S.A.S; reconociendo y gestionando con mayor precisión las externalidades e impactos que desde la organización generamos en los ámbitos sociales, ambientales y económicos.

2-3-a. La información contenida en este reporte se encuentra enmarcada en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año 2025, y se reporta de manera anual con datos y mediciones basadas en la guía de los estándares del Global Reporting Initiative que en adelante será mencionado como GRI-, en su modalidad de referencia.

3-1. Para esta vigencia anual tomamos 28 temas materiales, enmarcados en nueve dimensiones del modelo de sostenibilidad de nuestra casa matriz, Grupo Ecopetrol e ISA y sus empresas, que en adelante se mencionará como Grupo Empresarial, los cuales se sometieron a un ejercicio de priorización con nuestros grupos de interés a través de encuestas virtuales, convirtiéndose en un punto de partida para la definición y desarrollo de los contenidos. De esta forma, a lo largo del informe se evidencia que realizamos re-expresiones de reportes anteriores, tales como grupos de interés, estructura de gobierno y los indicadores del año anterior que sirven como base de comparación con los resultados del año 2025.

2-3-c. El presente informe se encuentra publicado en nuestro sitio web www.inteia.com.co y ha sido divulgado a los diferentes grupos de interés a través de los canales de comunicación que se han dispuesto para cada uno de ellos. **2-5.** Resaltamos que este reporte cuenta con la verificación externa otorgada por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC), tanto en su contenido como en la cuantificación de emisiones generadas por la compañía durante el año. Todos los certificados asociados a este informe están en el capítulo de anexos.

2-3-d. 2-16 Te invitamos a comentar y compartir inquietudes, consultas o solicitudes de información relacionadas con el contenido de este documento, a través del correo electrónico pvargas@inteia.com.co o info@inteia.com.co

3-1. Proceso de determinación de los temas materiales

3-1-a. Durante el año 2025 la gestión sostenible de nuestra organización se mantuvo alineada con el modelo de reputación y sostenibilidad del Grupo Empresarial, con el que nos integramos para orientar las acciones de manera coherente desde la estrategia corporativa.

Para el ejercicio de materialidad se identificaron aquellos elementos que tienen relevancia, tanto para el negocio como para nuestros grupos de interés, analizando el impacto de los asuntos en la consecución de los objetivos estratégicos de la compañía.

A la vez que tuvimos en cuenta los siguientes aspectos:

- Influencia del asunto en el cumplimiento de los objetivos estratégicos.
- Desempeño percibido de la compañía en cada elemento.
- Relevancia externa: importancia de los temas según las expectativas de los públicos claves, el contexto y tendencias que puedan afectar a la compañía y las exigencias del reporte no financiero.

Modelo de sostenibilidad y reputación (9 dimensiones - 28 asuntos)

Buen gobierno e integridad

- Independencia respecto al gobierno y terceros.
- Comportamiento ético integro y transparente.
- Estructura y composición de gobierno que responde a los retos de la estrategia.

Líderazgo transformador y capacidad de influencia

- Coherencia con el cumplimiento del propósito superior.
- Empresa influyente e inspiradora con capacidad de anticiparse, adaptarse y transformar positivamente el entorno.
- Líderes con propósito que evolucionan generando conexiones que inspiran.

Anticipación e innovación

- Anticipación y preparación ante los desafíos y tendencias.
- Cultura de innovación con flexibilidad y agilidad.

Excelencia en el cumplimiento de su actividad

- Cumplimiento de la promesa de valor con rigor y excelencia.
- Seguridad de la infraestructura física de la información y ciberseguridad.
- Referente en sus estándares y prácticas.

Compromiso con el desarrollo socioeconómico

- Cercanía y diálogo con los grupos de interés y escucha de sus expectativas.
- Respeto y promoción de los derechos humanos y gestión de los impactos sociales.
- Contribución al desarrollo sostenible y a la transformación de los territorios construyendo un legado positivo para las regiones.

Alianzas estratégicas para la transformación

- Alianzas de largo plazo para el logro de los propósitos comunes, mejora aumento de las capacidades de las partes y fortalecimiento de los impactos positivos.
- Gestión de riesgos de terceras partes.

Solidez y crecimiento

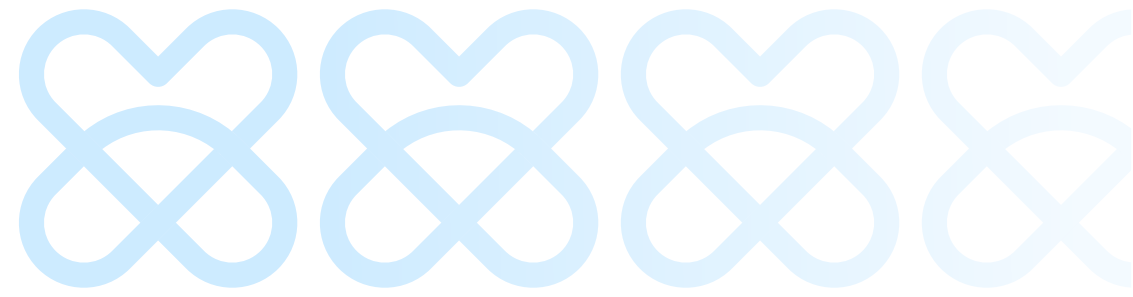
- Capacidad para cumplir sus objetivos financieros y de negocio con visión de largo plazo aprovechando las oportunidades y garantizando la vigencia coporativa.
- Optimización de sus recursos y capacidad des entre empresas del grupo para maximizar le valor generado.
- Flexibilidad en el apetito al riesgo y versatilidad para impulsar nuevas oportunidades de negocio.

Atracción, desarrollo y cuidado del mejor talento

- Seguridad y salud en el trabajo para empleados directos e indirectos.
- Empleador atractivo y deseable.
- Capacidad para desarrollar trabajadores altamente calificados que aprecien y se proyectan comprometidos con la organización en el largo plazo.
- Gestión de la equidad, diversidad e inclusión.
- Prácticas laborales de calidad y respeto a los trabajadores.

Contribución proactiva a los desafíos ambientales globales

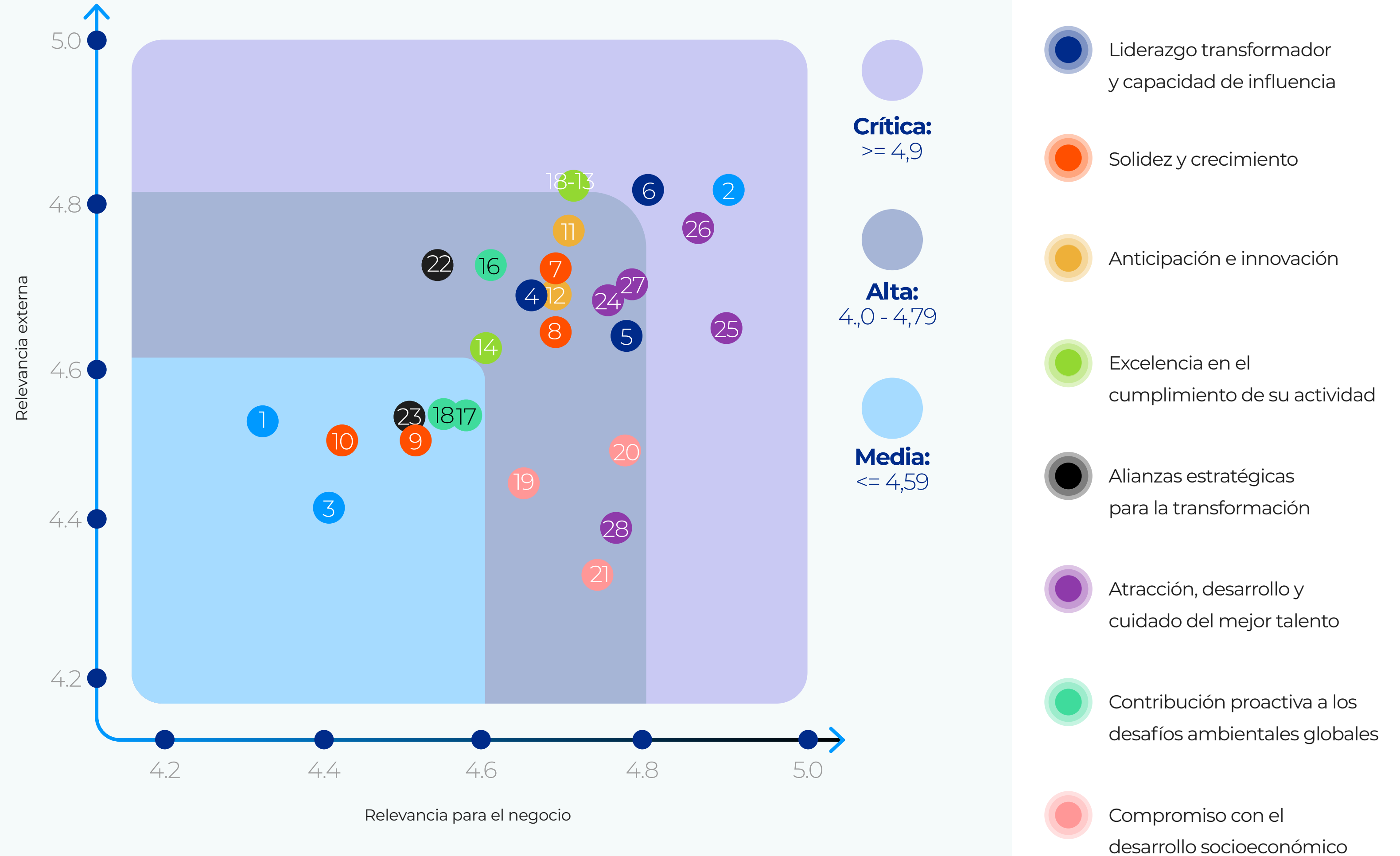
- Liderazgo en iniciativas para contribuir a la protección de los ecosistemas y la biodiversidad.
- Gestión de impactos ambientales asociados a las actividades.
- Estrategia de mitigación y adaptación del cambio climático.



Modelo de sostenibilidad y reputación (9 dimensiones - 28 asuntos)

3-1-b. Para el análisis de la materialidad consultamos a colaboradores de cada área de nuestra compañía, equipo directivo, miembros de Junta Directiva, proveedores, clientes y aliados a través de cuestionarios virtuales. Como resultado, obtuvimos los siguientes temas materiales que constituyen una herramienta clave para definir prioridades en sostenibilidad para la empresa. externa otorgada por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC), tanto en su contenido como en la cuantificación de emisiones generadas por la compañía durante el año. Todos los certificados asociados a este informe están en el capítulo de anexos.

Priorización de temas materiales



Dimensiones

- Buen gobierno e integridad
- Liderazgo transformador y capacidad de influencia
- Solidez y crecimiento
- Anticipación e innovación
- Excelencia en el cumplimiento de su actividad
- Alianzas estratégicas para la transformación
- Atracción, desarrollo y cuidado del mejor talento
- Contribución proactiva a los desafíos ambientales globales
- Compromiso con el desarrollo socioeconómico

Importancia de los temas materiales 3-2-a.

Relevancia media

- 1 Independencia respecto al gobierno y terceros.
- 3 Estructura y composición de gobierno que responde a los retos de la estrategia.
- 9 Optimización de sus recursos y capacidades entre empresas del grupo para maximizar el valor generado.
- 10 Flexibilidad en el apetito al riesgo y versatilidad para impulsar nuevas oportunidades de negocio.
- 17 Liderazgo en iniciativas para contribuir a la protección de los ecosistemas.
- 18 Estrategia de mitigación y adaptación a los efectos del cambio climático.
- 23 Gestión de riesgos de terceras partes.

Relevancia alta

- 4 Empresa influyente e inspiradora con capacidad de anticiparse, adaptarse y transformar positivamente el entorno.
- 5 Líderes con propósito que evolucionan generando conexiones que inspiren.
- 7 Capacidad para cumplir sus objetivos financieros y de negocio con visión de largo plazo aprovechando las oportunidades y garantizando la vigencia corporativa.
- 8 Estrategia adecuada de crecimiento.
- 11 Anticipación y preparación ante desafíos y tendencias.
- 12 Cultura de innovación con flexibilidad y agilidad.
- 14 Referente en sus estándares y prácticas.
- 16 Liderazgo en iniciativas para contribuir a la protección de los ecosistemas.
- 19 Contribución al desarrollo sostenible y a la transformación de los territorios, construyendo un legado positivo para las regiones.
- 20 Cercanía y diálogo con los otros grupos de interés y escucha de sus expectativas.
- 21 Respeto y promoción de los derechos humanos y gestión de los impactos sociales.
- 22 Alianzas de largo plazo para el logro de los propósitos comunes, mejora aumento de las capacidades de las partes y fortalecimiento de los impactos positivos.
- 24 Empleador atractivo y deseable.
- 27 Seguridad y salud en el trabajo para empleados directos e indirectos.
- 28 Gestión de la equidad, diversidad e inclusión.

Relevancia crítica

- 2 Comportamiento ético, íntegro y transparente.
- 6 Coherencia con el cumplimiento del propósito superior.
- 25 Capacidad para desarrollar trabajadores altamente calificados que aprenden y se proyectan comprometidos con la organización en el largo plazo.
- 26 Prácticas laborales de calidad y respeto a los trabajadores.
- 13 Cumplimiento de la promesa de valor con rigor y excelencia.
- 15 Seguridad de la infraestructura física y de la información y ciberseguridad.

3-2-b. Nuestra materialidad presentada en el informe se centra en los asuntos calificados con relevancia crítica según la priorización realizada por los públicos de interés, dando como resultado seis (6) asuntos percibidos bajo esta calificación como se observa en la imagen. Adicionalmente, se seleccionan dos (2) asuntos relacionados con nuestro propósito de negocio: Empresa influyente e inspiradora con capacidad de anticiparse, adaptarse y transformar positivamente el entorno y Referente en sus estándares y prácticas; los cuales obtuvieron una calificación media que complementan dos dimensiones, la de Liderazgo transformador y capacidad de influencia, y la de Excelencia en el cumplimiento de su actividad.

Todos estos son la base para definir este reporte integrado que sigue los principios de contenido y calidad del GRI. Su construcción y revisión estuvo a cargo de los procesos de estrategia corporativa, mercadeo, marca y posicionamiento y un verificador externo, así aseguramos la calidad de la información reportada conforme a los principios de los estándares de sostenibilidad a nivel global GRI.

2-1 Detalles organizacionales



2-1-a. En inteia S.A.S., trabajamos con un propósito superior: habilitar territorios inteligentes para hacerlos más sostenibles. Creemos profundamente en la tecnología con sentido y en su capacidad para transformar de manera positiva la vida de las personas y de los entornos donde habitan. Por eso, en todo lo que hacemos, el ser está en el centro: cada dato, cada solución y cada innovación tiene como fin mejorar la calidad de vida y generar bienestar colectivo.

Nuestra forma de hacer las cosas refleja nuestra cultura: colaborativa, curiosa, ágil y orientada a crear impacto real. Integramos la fuerza de los datos, la innovación y las tecnologías digitales con una mirada humana que inspira decisiones más conscientes y territorios más equilibrados.

Somos un aliado experto en transformar datos en conocimiento accionable. Contamos con una plataforma que integra fuentes diversas de información del territorio —movilidad, gestión de recursos naturales, eficiencia energética, entre otras— para entregar una visión completa que permita anticipar y resolver retos reales.

Desarrollamos soluciones tecnológicas capaces de monitorear, controlar y predecir en tiempo real, optimizando procesos, elevando la eficiencia en el uso de recursos y fortaleciendo la capacidad de organizaciones y gobiernos para tomar decisiones ágiles, informadas y centradas en las personas. En inteia impulsamos tecnología que entiende el territorio y respeta al ser. Tecnología que potencia, no que reemplaza; que conecta, no que fragmenta; que habilita el presente y proyecta un futuro más sostenible, humano y consciente.

2-6-d. Con el propósito de materializar estas escogencias estratégicas y visionarias para construir los territorios del futuro, ratificamos nuestras áreas de crecimiento y priorizamos el desarrollo de soluciones y la generación de valor en tres áreas de oportunidad:



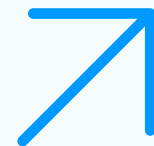
Es así como brindamos servicios tecnológicos en diferentes líneas de negocio que contribuyen a la gestión de tránsito, movilidad sostenible, logística de última milla, descarbonización y eficiencia energética de todos los territorios.

2-6-b.i. Actividades, marcas, productos y servicios

inteia es una compañía de tecnología digital que acompaña a organizaciones y gobiernos a tomar decisiones estratégicas complejas basadas en múltiples fuentes de datos y, a través del diseño y operación de soluciones digitales a la medida.

Nuestro trabajo empieza antes de la tecnología: ayudamos a entender el problema, priorizar y definir cómo hacerlo. Con esto, desarrollamos soluciones digitales basadas en datos —plataformas, analítica y modelos— que se integran a la operación y evolucionan en el tiempo.

Desde esta mirada, hemos contribuido a la construcción de territorios sostenibles, donde las decisiones informadas ayudan a generar impacto ambiental, social y operativo.



Nuestro portafolio tiene alcance internacional con impactos especialmente en movilidad, pero que cada día se hacen más extensivas a la resolución de problemas complejos en **las siguientes líneas:**



Movilidad

- Gestor de **Eventos**
- Gestor de **Activos**
- Centros de **Gestión de Movilidad**
- Estudios de **Movilidad**

Medio ambiente

- Carbonlytics
- Terradai

Capacidades tecnológicas

- Analítica de Datos
- Cloud Computing
- Inteligencia Artificial
- GIS (Sistemas de Información Geográfica)



2-9. Estructura de gobernanza y composición



2.9.a. Estructura de gobernanza, incluidos los comités del máximo órgano de gobierno

inteia es una sociedad por acciones simplificada (S.A.S.), de capital mixto y de naturaleza comercial que se rige principalmente por la ley 1258 de 2008 y la normatividad complementaria. La estructura de gobernanza de nuestra compañía se fundamenta en tres órganos principales, como lo son: la Asamblea General de Accionistas, la Junta Directiva y el Gerente General, quien a su vez actúa como Representante Legal principal de la organización.

Siendo la Asamblea General de Accionistas el máximo órgano social de dirección, compuesto por los accionistas, conforme a la legislación vigente y a los estatutos sociales.

2-1-b. Actualmente, la organización es una sociedad por acciones simplificada de carácter mixto, cuyos accionistas son: ISA Interconexión Eléctrica S.A. E.S.P. con el 15% y XM Compañía de Expertos en Mercados S.A. E.S.P. con el 85% restante de las acciones.

2.9.b. Comités del máximo órgano de gobierno encargados de la toma de decisiones y de la supervisión de la gestión de los impactos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas



La toma de decisiones relacionadas con la supervisión y gestión de los impactos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas, las realizamos en primer lugar desde la Junta Directiva. Algunas decisiones como, por ejemplo, las reformas estatutarias y aspectos de carácter financiero, económico, de medio ambiente, inversión entre otros, son decididas en la Asamblea General de Accionistas, previa recomendación sobre su aprobación por parte de la Junta Directiva. Por otra parte, el Comité de Gerencia realiza la revisión y decisión de otros aspectos de carácter estratégico e impacto para la empresa y evalúa la necesidad de escalarlos o no, con la Junta Directiva y la Asamblea General de Accionistas.

2.9.c. Composición del máximo órgano de gobierno y de sus comités

Asamblea General de Accionistas: representada por XM Compañía de Expertos en Mercados S.A. E.S.P. con el 85% de las acciones e ISA Interconexión Eléctrica S.A. E.S.P. con el 15 % de las acciones.

Junta directiva: compuesta por tres (3) miembros principales sin suplentes, siendo dos miembros de ISA y uno de XM.

85%

xm

XM Compañía de Expertos en Mercados S.A. E.S.P.

15%

isa

ISA Interconexión Eléctrica S.A. E.S.P.



2-10 a y b. Designación y selección del máximo órgano de gobierno

La designación de los miembros de Junta Directiva es aprobada por la Asamblea General de Accionistas. La Junta Directiva está compuesta por tres miembros principales sin suplentes que se designan para períodos de un año, con posibilidad de reelección. Los miembros de Junta Directiva son ejecutivas de otras empresas del grupo empresarial con independencia en las decisiones que se toman al interior de inteia y sin realizar acciones ejecutivas.

Para la elección de los miembros de la Junta Directiva, se tienen previstos criterios que involucran la diversidad, en aspectos relacionados con el ámbito de su conocimiento, campo de experiencia, diferencia generacional, entre otros aspectos. Adicionalmente, se busca que los miembros de la Junta Directiva tengan experiencia y conocimiento y aporten en aspectos relacionados con la sostenibilidad, particularmente, enfocados en core de la compañía, en movilidad, medio ambiente y energía, de la mano de los conocimientos tecnológicos.

En la reunión No. 17 de la Asamblea General de Accionistas celebrada el 18 de marzo de 2025, ratificamos el nombramiento de María Nohemí Arboleda Arango y de Juliana Suso Jaramillo, siendo designada como nuevo miembro de nuestra Junta Directiva, Karen Nataly Medina Moreno. De acuerdo con lo anterior, son miembros actuales desde el 1º de abril de 2025 hasta el 1º de abril de 2026:

María Nohemí Arboleda Arango



Gerente General-XM
COMPAÑÍA DE EXPERTOS
EN MERCADOS S.A. E.S.P.

Ingeniera Electricista de la Universidad Nacional de Colombia, Especialista en Transmisión y Distribución, y Máster en Ingeniería de la Universidad Pontificia Bolivariana. Programa de Alta gerencia de la Universidad de los Andes.

Ha sido directora de Transacciones Comerciales en el Mercado de Energía Mayorista en ISA, Directora de Transacciones del Mercado en el Centro Nacional de Despacho de XM – Filial de ISA, Gerente del Centro Nacional de Despacho de XM.

LinkedIn: Maria Nohemi Arboleda Arango

Antigüedad en la junta: Más de 5 años

Nacionalidad: Colombiana

Juliana Suso Jaramillo



Vicepresidente de Relaciones Institucionales del Grupo ISA.

Profesional en Administración de Empresas de Methodist University con estudios en Negociación y Liderazgo Ejecutivo en Harvard, INALDE y CIDENAL. Cuenta con destacada experiencia en relaciones gubernamentales y asuntos corporativos en empresas multinacionales como UnitedHealth y Amgen.

Su trayectoria incluye un rol estratégico en la Alta Consejería Presidencial para las Regiones, demostrando sólidas competencias en gestión estratégica, asuntos externos y comunicaciones corporativas.

LinkedIn: Juliana Suso

Antigüedad en la junta: 2 años

Nacionalidad: Colombiana

Karen Nataly Medina Moreno



Miembro independiente de Junta Directiva

Vicepresidenta de Talento Organizacional en ISA con más de 15 años de experiencia liderando transformación cultural, gestión del talento y estrategias organizacionales en sectores de energía, banca y petróleo. Ha diseñado e implementado programas de cambio cultural, madurez digital y eficiencia operativa, aplicando metodologías ágiles, Lean Six Sigma y Design Thinking.

Formación internacional en Transformación Digital (MIT) y Transición Energética (IFP School), además de maestría en Experiencia del Cliente (Universitat de Barcelona). Certificada como Agile Coach, Scrum Master y Lean Change Agent.

LinkedIn: Karen Medina

Antigüedad en la junta: <1 año

Nacionalidad: Colombiana

2-11 a y b. Presidente del máximo órgano de gobierno

En el año 2025 la presidencia de la Junta Directiva estuvo a cargo de Maria Nohemi Arboleda Arango (Gerente General de XM Compañía de Expertos en Mercados S.A. E.S.P) función que continúa desempeñando, cumpliendo un papel esencial en la dirección estratégica de nuestra organización, en la coordinación y comunicación de la Junta Directiva y en la gestión eficiente de sus políticas y decisiones.

En el ejercicio de sus funciones, tanto la presidente de Junta Directiva como los demás miembros de esta, cumplen con un riguroso análisis de conflictos de interés **2-15.**, a través del área de auditoría y cumplimiento del Grupo Empresarial y de manera constante, en cada sesión de Junta, donde cada uno de los miembros expone si se encuentra inmerso en un posible conflicto de interés, evento en el cual, debe apartarse de la información y decisión de la situación que genera el posible conflicto. Así mismo, el Grupo Empresarial cuenta con un sistema de reporte periódico de conflictos de interés, donde deben presentarse estas situaciones y se adoptan las medidas necesarias al respecto. Finalmente, estas situaciones son informadas a los grupos de interés involucrados, cuando resulta procedente.

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

La Junta Directiva tiene un rol crucial en la supervisión y gestión de los impactos económicos, ambientales y sociales generados por nuestras actividades empresariales. Se reúne mensualmente para evaluar el desempeño y las estrategias implementadas al interior de la empresa, asegurando que se alineen con los objetivos corporativos y las expectativas de los accionistas.

La Junta Directiva cumple funciones esenciales, entre otras, en el desempeño organizacional y las dimensiones de sostenibilidad de la empresa especialmente en los siguientes aspectos:

- Participación en decisiones estratégicas en el marco de la sostenibilidad, en la evaluación de tales impactos y su relación con los grupos de interés.
- Aprobación del presupuesto anual de la Compañía.
- Definición de la estrategia a mediano y largo plazo.
- Aprobación de decisiones de inversión en nuevos proyectos, adquisición de otras empresas, cambios en la estructura organizativa, políticas corporativas, entre otros, en algunas ocasiones, de manera previa a otras instancias posteriores, como, por ejemplo, la Asamblea General de Accionistas.
- Supervisión y toma de decisiones en la gestión de riesgos.
- Supervisión de políticas laborales.
- Selección y supervisión de la alta dirección.
- Aprobación sobre decisiones relacionadas con los reglamentos de contratación.
- Evaluación de informes económicos y financieros.
- Aprobación de proyectos con impacto económico, social y ambiental.

2-13. Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos

El Gerente General y los directores, estos últimos con las funciones propias de su cargo y otras facultades asignadas por parte del Gerente General, en virtud de lo dispuesto en los Estatutos Sociales, tienen funciones particularmente definidas, para gestionar asuntos económicos, ambientales y sociales dentro de sus competencias, según los lineamientos trazados por los máximos órganos de gobierno de nuestra organización. Dicha función, además, cuenta con el apoyo de los empleados que se encuentran dentro de cada Dirección de la empresa.



2-13.b. Los impactos generados a las personas, economía y medio ambiente los realizamos mediante un seguimiento de forma trimestral en el Comité de Gerencia, para tomar acciones y correctivos cuando es necesario. También, desde la gestión de riesgos de la organización, consideramos estas tres aristas para la gestión de programas, procesos y proyectos.

2-14. Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad

La Junta Directiva también juega un papel fundamental en la elaboración y presentación del informe anual sobre sostenibilidad, como un actor de los grupos de interés que apoya la priorización de los temas más relevantes a abordar en el informe. Adicionalmente, la Asamblea General de Accionistas evalúa y aprueba el informe de sostenibilidad anual en su sesión ordinaria, celebrada antes del 31 de marzo de cada año, según lo establecido en los Estatutos Sociales.

2-16. Comunicación de inquietudes críticas

Para asegurar una comunicación efectiva sobre inquietudes críticas, establecemos un protocolo donde cada miembro de la Junta Directiva debe declarar cualquier conflicto potencial con las decisiones que se van a adoptar o sobre los temas que se van a analizar al interior de este órgano de Gobierno Corporativo, especialmente al inicio de cada sesión de Junta Directiva o de manera posterior, a través del respectivo reporte, mediante los diferentes mecanismos habilitados, garantizando que las decisiones se tomen con transparencia y objetividad.

Asimismo, contamos con un canal activo de comunicación de inquietudes y sugerencias relacionadas con ética y transparencia, los cuales son:



Correo electrónico:
inteia@lineatransparencia.com



Línea telefónica de ética:
018000 126 633

Para asegurar una comunicación efectiva sobre inquietudes críticas, particularmente sobre aspectos ambientales, de sostenibilidad y objetivos empresariales, se tuvieron espacios dentro de las sesiones de Junta Directiva, incluidos en el orden del día, donde se analizaron dichas inquietudes de manera estratégica y, en el evento de ser necesario, se desarrollaron sesiones extraordinarias o espacios adicionales donde se discutieron y decidieron estas situaciones. En algunos casos se realizaron talleres de análisis, interacción y revisión entre la Junta Directiva, su administración y otras áreas de la empresa que resultan estratégicas y fundamentales para la toma de decisiones y solución de estas inquietudes.



2-18. Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno

De acuerdo con el artículo 10 del Reglamento de Junta Directiva, existe un proceso de autoevaluación de la misma junta de manera anual, donde los miembros evalúan su propia gestión, bajo los siguientes criterios:

- Participación individual como miembro de Junta Directiva.
- Desempeño grupal de la Junta Directiva.
- Desempeño y participación de la administración en las reuniones de Junta Directiva.

Los resultados de dicha evaluación son incluidos en el informe de funcionamiento que se presenta anualmente a la Asamblea General de Accionistas, en este informe también incluimos la evaluación a la gestión del Gerente General, la cual es realizada por la Junta Directiva de manera anual, quedando su constancia en la respectiva acta del encuentro e informe.

Los resultados de esta evaluación son analizados de manera detallada y sirven de insumo para la adopción de prácticas organizacionales que puedan involucrar cambios o acciones de mejora en el funcionamiento de la Junta Directiva.

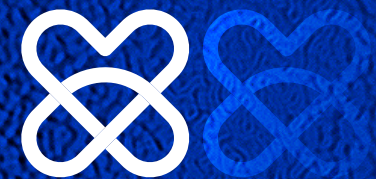
2-20.a. Proceso para determinar la remuneración

El proceso para establecer la remuneración de la Junta Directiva y del Gerente General, incluye una revisión anual que considera factores como el desempeño financiero, el cumplimiento normativo y las tendencias del mercado laboral. Así aseguramos que las compensaciones sean justas y reflejen adecuadamente las responsabilidades asumidas por cada miembro del máximo órgano de gobierno, considerando principalmente, los lineamientos del Grupo Empresarial.



Así mismo, la Asamblea General de Accionistas es nuestro organismo encargado de aprobar la cuantía y periodicidad de los honorarios para los miembros de la Junta Directiva y del Revisor Fiscal, lo cual se decide en la sesión ordinaria anual, que se lleva a cabo antes del 31 de marzo de cada año.

Para la remuneración del Gerente General, una vez analizados los factores mencionados previamente, es la Junta Directiva el organismo que decide su definición.



Dimensión Económica



Contexto económico mundial 2025

En 2025 la economía mundial mostró resiliencia, pero con dinamismo contenido. Los organismos multilaterales estiman un crecimiento cercano al 3,0–3,3%, por debajo del promedio prepandemia, con desinflación en curso que abrió la puerta a condiciones financieras algo más holgadas hacia final de año. El FMI proyectó 3,3% para 2025 (y 2026) con riesgos aún a la baja, mientras el Banco Mundial destacó que, pese a la resiliencia, los años 2020 apuntan a ser la década más débil de crecimiento desde los sesenta y con brechas persistentes para economías en desarrollo.

Tras moderarse la inflación, la Reserva Federal inició recortes de tasas en el último tramo de 2025, llevándolas a un rango de 3,50%–3,75% en diciembre, en un contexto de mercado laboral que perdía tracción y de efectos inflacionarios acotados por aranceles. La trayectoria futura quedó condicionada a datos y riesgos de actividad.

El año estuvo marcado por más incertidumbre comercial y mayores aranceles en EE.UU., lo que generó front-loading (adelantamiento de envíos),

reconfiguración de cadenas y un comercio global que resistió mejor de lo previsto, aunque con riesgos de moderación en 2026. La ONU/UNCTAD y la OCDE resaltaron que la inversión sigue contenida y que los aranceles tardíos pueden pesar sobre gasto e inversión; la WTO enfatizó el rol de la IA en la reducción de costos de comercio, pero alertó sobre heterogeneidad en su adopción.

La inversión en IA y la nueva fase del ciclo de semiconductores impulsaron gasto de capital y productividad en sectores intensivos en

cómputo. La OCDE y Deloitte reportaron que el boom de IA amortiguó parte del choque arancelario, mientras la WSTS revisó al alza el mercado mundial de chips para 2025 (+22%; USD 772 mil millones), liderado por lógica y memoria.

El precio del Brent cayó durante 2025 por exceso de oferta y builds de inventarios; el promedio anual rondó USD 69/barril, con cierre cercano a USD 63 en diciembre, pese a episodios geopolíticos que limitaron caídas.

Las interrupciones en el Mar Rojo obligaron a desviar

rutas por el Cabo de Buena Esperanza, elevando costos y tiempos y reavivando presiones en fletes; diversos análisis estimaron incrementos fuertes en spot rates y capacidad efectiva reducida. A inicios de 2026, la volatilidad de fletes seguía elevada.

China cerró 2025 con fuerte superávit comercial (≈USD 1,19 billones) y exportaciones al alza (+5,5%), apoyada en diversificación de destinos y tecnología; el consumo interno siguió más débil y el inmobiliario, ajustándose. En la Eurozona, la inflación retornó a 2% en diciembre y el BCE mantuvo postura prudente con crecimiento moderado.

La región transitó crecimiento moderado, con proyección cercana a 2,0–2,4% en 2025, desinflación heterogénea y mayor cautela fiscal/monetaria, según el IMF y ONU.

Fuente
(International Monetary Fund, 2025)
(Federal reserve, 2025)
(Bloomberg, 2025)



Entorno Macroeconómico Nacional (Colombia)

La inflación anual cerró 2025 en 5,1%, levemente por debajo del 5,2% de 2024. Las mayores presiones provinieron de restaurantes y hoteles (7,91%), educación (7,36%) y salud (7,20%); mientras alimentos (5,07%) y alojamiento y servicios públicos (4,76%) se situaron alrededor o por debajo del promedio. Aunque continuó la desinflación, el indicador permaneció por encima del rango meta (2–4%) del Banco de la República.

Fuente
(El tiempo, 2026).

El PIB acumulado a septiembre creció 2,8% y el 3T-2025 alcanzó 3,6% interanual, jalonado por administración pública, salud, comercio, transporte, alojamiento y manufactura; por el gasto, impulsaron el consumo final y la inversión.

Fuente
(DANE, 2025)

En 2025 el peso se apreció frente al dólar, sobre todo desde septiembre. Tras un máximo cercano a \$4.416 en abril, la TRM bajó de forma sostenida y se mantuvo por debajo de \$4.000 en el último tramo del año, registrando niveles alrededor de \$3.707–\$3.800 hacia el cierre, favorecida por un dólar global más débil, entradas de divisas (remesas) y mejora en cuentas externas.



En 2025 el peso se apreció frente al dólar



La inflación anual cerró 2025 en

5,1%

El PIB acumulado a septiembre creció

2,8%

Transformación Tecnológica y Tendencias Sectoriales (Colombia)



La adopción de IA se consolidó como motor de eficiencia y productividad, con foco en modelos más eficientes, automatización y seguridad digital.



Más de 1.400 empresas aceleraron su transformación digital con IA/automatización, con ahorros promedio de 105 minutos semanales en tareas operativas.



Pese a restricciones presupuestales públicas, el ecosistema TIC mostró crecimiento superior al del PIB, apalancado por inversión privada y talento digital.



El ecosistema tech se mantuvo entre los más dinámicos de la región, con hubs en Bogotá, Medellín y Cali, y mayor aporte al PIB.

Fuente
(Bloomberg, 2025)
(U.S Energy Information Administration, 2026)

Resultados Financieros 2025 de la Compañía

\$44.645 millones de COP

Ingresos 2025

\$44.645 millones de COP

Ingresos 2025

+22,9%

Variación del EBITDA 2025 vs. 2024

El dinamismo en Energía y Medio Ambiente refleja la tracción de soluciones de transición energética, analítica avanzada y sostenibilidad; Movilidad Inteligente consolidó liderazgo con crecimiento moderado.

Perspectiva 2026: Transición Estratégica y Nuevo Modelo de Negocio

Ante la terminación del contrato con la Alcaldía de Medellín para la operación del centro de control de tránsito del municipio —que representó el 69,6% de los ingresos 2025—, las expectativas de crecimiento 2026 no superarán los niveles de 2025. Inicia un periodo de transición estratégica centrado en:

- Desarrollar un nuevo modelo de negocio que reduzca concentración en contratos únicos, priorizando ofertas replicables, SaaS/servicios gestionados y plataformas modulares.
- Acelerar la diversificación en Energía y Medio Ambiente, líneas de alto crecimiento y sinergias con datos e integración tecnológica.
- Profundizar capacidades de analítica avanzada (gemelos digitales, optimización de redes, pronósticos de demanda, MLOps, mantenimiento predictivo).
- Aprovechar la agenda de ciudades y territorios inteligentes (interoperabilidad, seguridad vial, gestión de flotas/semáforos, monitoreo ambiental, eficiencia energética) en línea con MinTIC y Gobierno Digital.



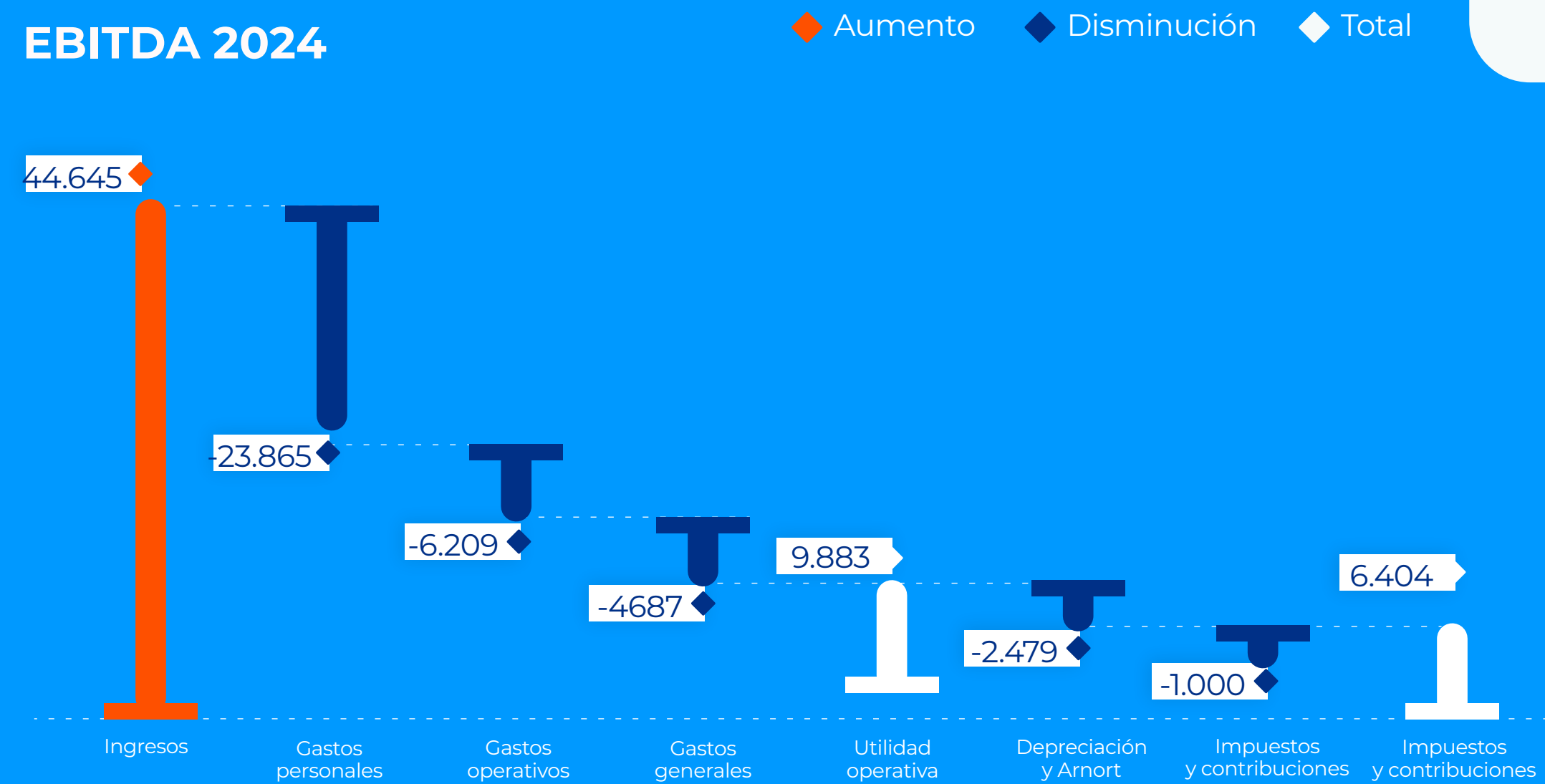
Fuente
(El tiempo, 2026)
(DANE, 2025)



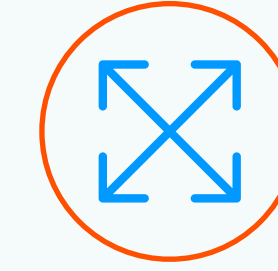
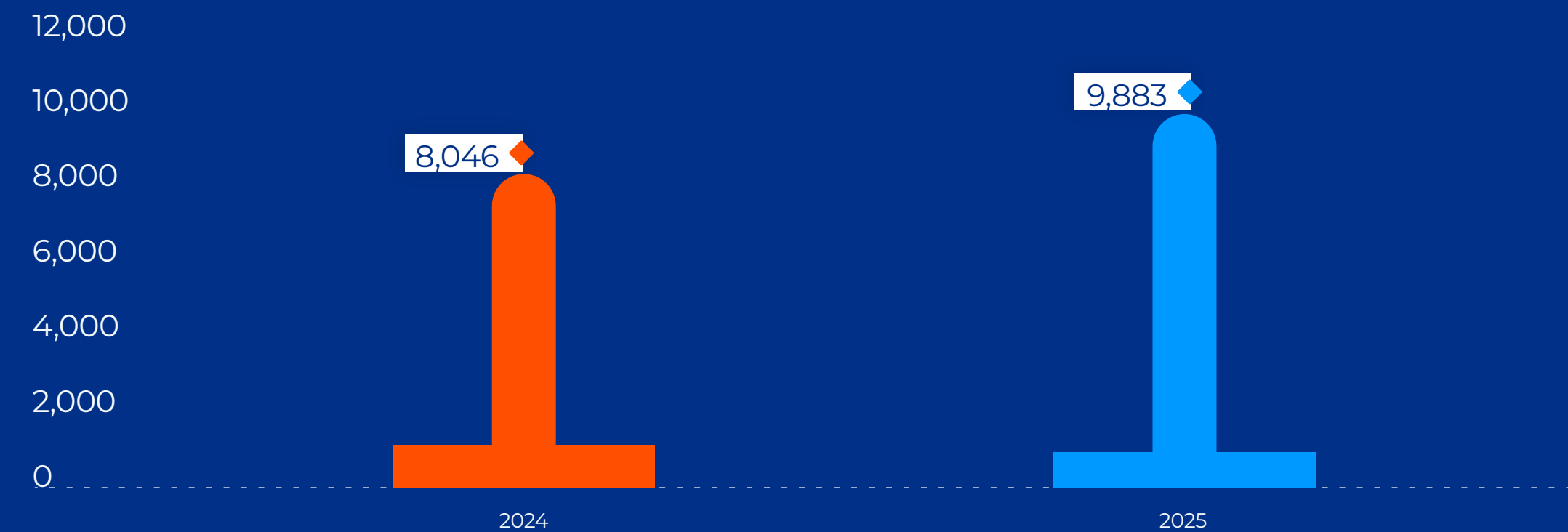
Perspectiva 2026: Transición Estratégica y Nuevo Modelo de Negocio

Finalmente resaltar que el año 2025 cerró con crecimiento de ingresos, mejora del EBITDA y tracción de nuevas líneas, en un entorno global de crecimiento moderado, desinflación y reconfiguración del comercio (IA al alza, petróleo a la baja, logística tensionada en el Mar Rojo). Para 2026, la prioridad es ejecutar la transición hacia un portafolio menos concentrado y más escalable, preservando márgenes y solidez financiera para retomar una senda de crecimiento sostenible.

EBITDA 2024



EBITDA (+22,9%)





Principales cifras financieras

A continuación, presentamos las principales cifras financieras de inteia S.A.S al cierre de 2025 y su comparación con el año 2024, esta información se presenta en cifras de millones de pesos.

Estados de resultados

Ingresos operacionales	2025	2024	Variación	Var. %
Ingreso de operaciones centro de control	31.070	27.363	3.706	14%
Ingresos de servicios especializados	13.575	13.426	149	1%
Total ingresos operacionales	44.645	40.789	3.855	9%
Costos de operación	21.838	20.387	1.452	7%
Utilidad bruta operacional	22.806	20.403	2.403	12%
Gastos de administración	16.464	14.338	2.126	15%
Otros Ingresos	62	11	51	455%
Otros Gastos	0	56	-56	-100%
Resultado método de participación neto	0	0	-	-
Utilidad neta por actividades de operación	6.404	6.020	384	6%
Ingresos financieros	316	825	-509	-62%
Gastos financieros	318	361	-43	-12%
Utilidad antes de impuestos	6.401	6.483	-82	-1%
Provisión impuesto de renta	2.236	2.303	-67	-3%
Utilidad neta	4.165	4.180	-16	0%
Utilidad neta por acción	5.487	5.508	-21	0%



Ingresos operacionales

En el año 2025, se obtuvo un crecimiento del 9% en ingresos operacionales frente al año 2024, fundamentado por la optimización de la infraestructura digital en el proyecto del centro de control de tránsito que genero ingresos adicionales por 3.706 M COP, sumado a una continuidad de ingresos de servicios especializados proveniente de soluciones en las líneas de Movilidad inteligente, energía y medio ambiente así como ingresos por la comercialización de productos del portafolio actual en las líneas de Movilidad y Medio ambiente.



201-1. Valor económico generado y distribuido

(Cifras presentadas obedecen al método de causación)

En el año 2025, el valor económico generado fue de 44.932 M COP equivalente a un aumento del 8% (+3.307 M COP) frente al 2024, debido al incremento en los ingresos provenientes del proyecto del centro de control de tránsito de Medellín.

Por otro lado, el valor económico distribuido fue de 38.700 M COP equivalentes a un aumento del 3% (+986M COP) frente al 2024, provocado por un aumento en pago de sueldos y prestación a empleados (+2.257M COP) y una disminución de pagos a proveedores de capital y pagos al gobierno (-1.172 M COP).

Finalmente, el valor económico retenido fue de 15.189M COP, equivalente a un aumento del 27% (+3.187M COP) frente al 2024, explicado por el crecimiento de las provisiones, depreciaciones y amortizaciones (+1.097M COP) y las reservas (2.090M COP) por decreto de entrega de dividendos del 50% de la utilidad del 2024.

Nuestros resultados financieros:

Rubros P&G	2023	2024	2025	Variación	Var. %
Ingresos	31.993	40.789	44.645	3.855	9%
Costos y gastos	25.934	34.770	38.241	3.471	10%
Utilidad Operacional	6.058	6.020	6.404	384	6%
Utilidad antes de impuestos	6.960	6.483	6.401	-82	-1%
Provisión impuesto de renta	2.417	2.303	2.236	-67	-3%
Utilidad Neta	4.543	4.180	4.165	-16	0%

Valor económico generado y distribuido:

Conceptos	2023	2024	2025	Variación	Var. %
Valor económico directo generado	33.117	41.625	44.932	3.307	8%
Gastos de funcionamiento	11.568	14.049	13.951	-99	-1%
Sueldos y prestaciones de los empleados	12.319	18.422	20.679	2.257	12%
Pagos a los proveedores de capital	1.272	2.376	2.090	-285	-12%
Pagos al Gobierno	2.979	2.868	1.980	-887	-31%
Valor económico distribuido	28.128	37.714	38.700	986	3%
Provisiones, Depreciaciones y Amortizaciones	1.678	1.911	3.008	1.097	57%
Reservas	7.924	10.091	12.181	2.090	21%
Valor económico retenido	9.602	12.002	15.189	3.187	27%

Valor económico generado

\$44.932
Millones de COP

Valor económico distribuido

\$38.700
Millones de COP

Valor económico retenido

\$15.189
Millones de COP



Dimensión Ambiental



3-3. Contribución proactiva a los desafíos ambientales globales.

En Inteia comprendemos que la protección medioambiental se construye desde pequeñas acciones diarias hasta convertirse en iniciativas estratégicas y planificadas. Este enfoque gradual nos permite generar un impacto real y medible, involucrando a todos los niveles de nuestra organización en el proceso. Integramos la sostenibilidad como eje fundamental de nuestra gestión corporativa, no como un complemento opcional, sino como un valor que guía nuestras decisiones estratégicas. Así logramos un desarrollo organizacional equilibrado donde el crecimiento económico camina de la mano con nuestro compromiso ambiental, asegurando un legado positivo para las futuras generaciones.

En Inteia realizamos un proceso de optimización y revisión detallada de los factores de emisión y de las actividades reportadas en nuestra huella de carbono generada en 2024. Como resultado de este análisis, ajustamos los valores presentados inicialmente y obtuvimos una huella de carbono real de 81.9 tCO₂e, distribuida por alcance de la siguiente manera:

- Alcance 1: 0.3 tCO₂e
- Alcance 2: 0.6 tCO₂e
- Alcance 3: 81 tCO₂e

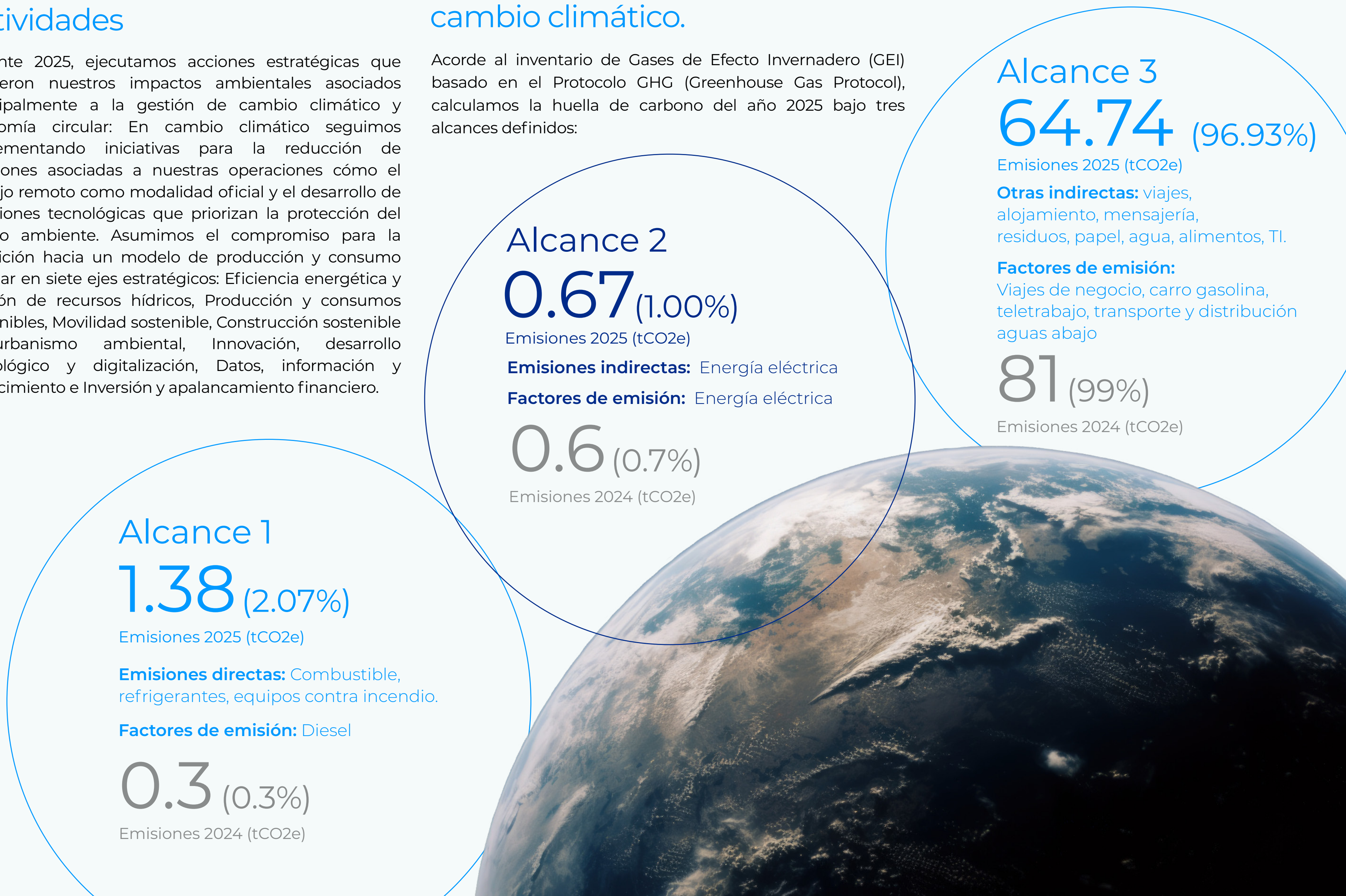
Esta información totalizada y actualizada será la que utilizaremos como referencia oficial para realizar la comparación con la huella de carbono correspondiente al año 2025.

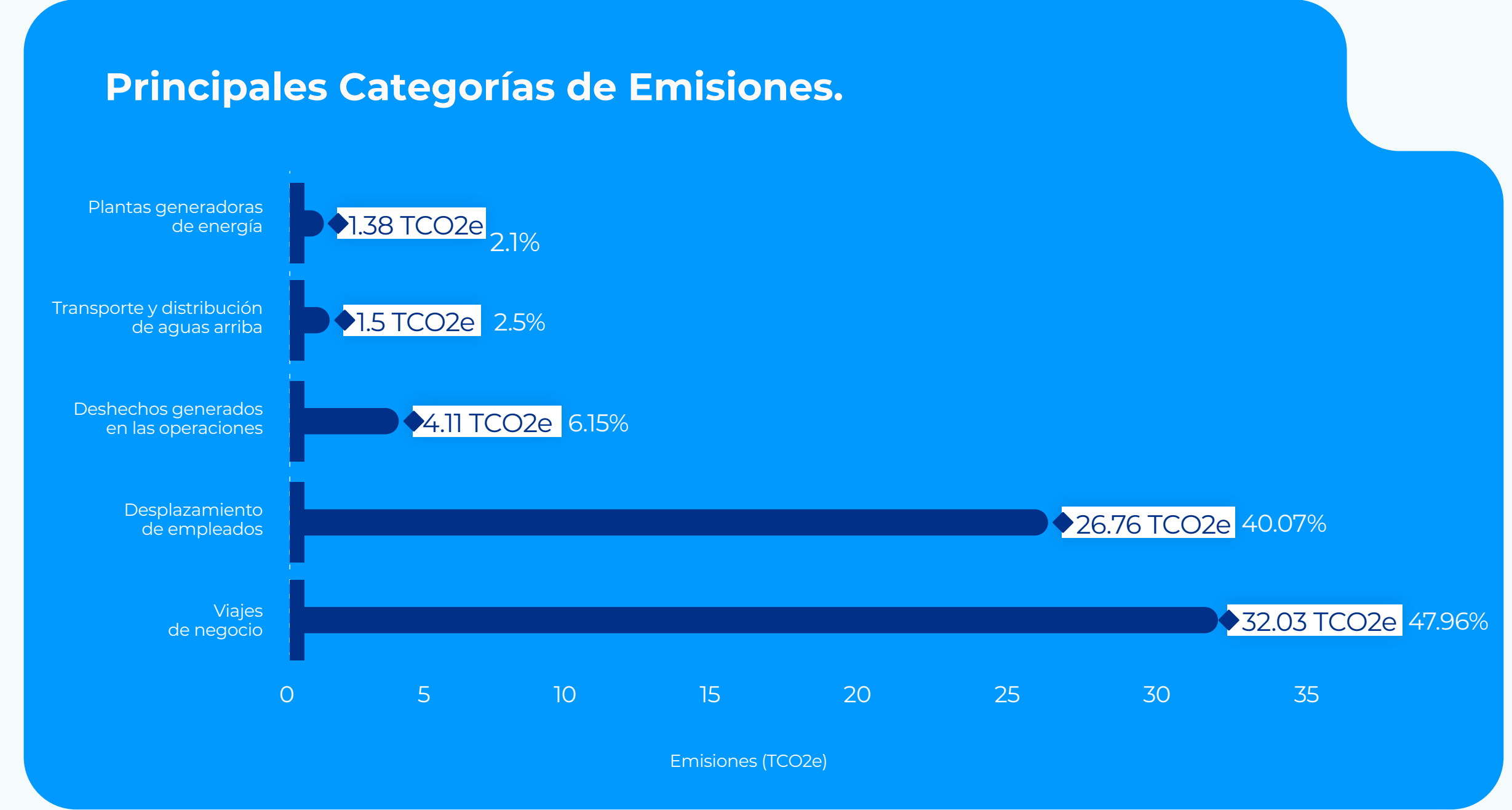
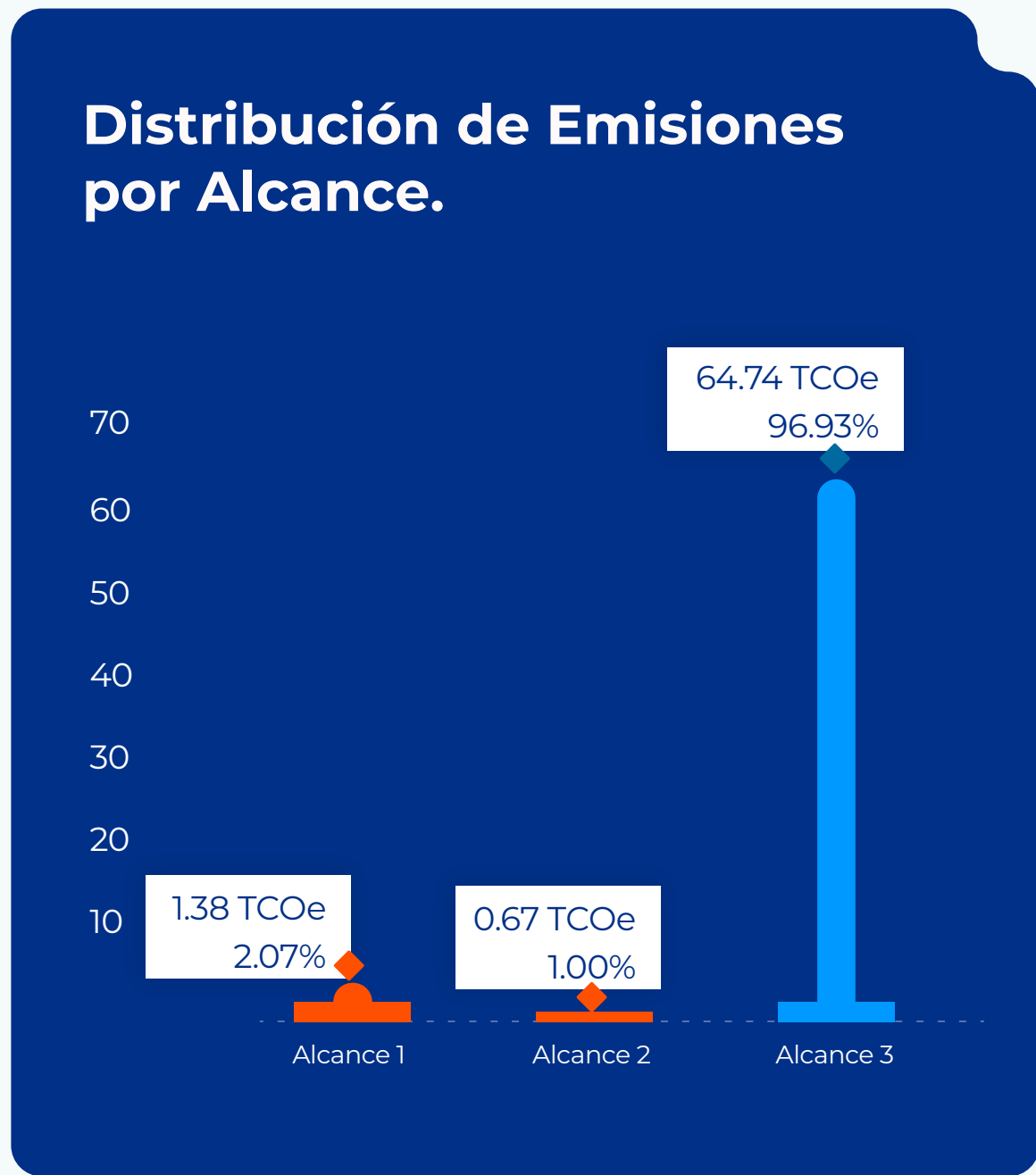
Gestión de impactos ambientales asociados a las actividades

Durante 2025, ejecutamos acciones estratégicas que redujeron nuestros impactos ambientales asociados principalmente a la gestión de cambio climático y economía circular: En cambio climático seguimos implementando iniciativas para la reducción de emisiones asociadas a nuestras operaciones como el trabajo remoto como modalidad oficial y el desarrollo de soluciones tecnológicas que priorizan la protección del medio ambiente. Asumimos el compromiso para la transición hacia un modelo de producción y consumo circular en siete ejes estratégicos: Eficiencia energética y gestión de recursos hídricos, Producción y consumos sostenibles, Movilidad sostenible, Construcción sostenible y urbanismo ambiental, Innovación, desarrollo tecnológico y digitalización, Datos, información y conocimiento e Inversión y apalancamiento financiero.

Estrategia de mitigación y adaptación a los efectos del cambio climático.

Acorde al inventario de Gases de Efecto Invernadero (GEI) basado en el Protocolo GHG (Greenhouse Gas Protocol), calculamos la huella de carbono del año 2025 bajo tres alcances definidos:





Huella de Carbono Corporativa 2025

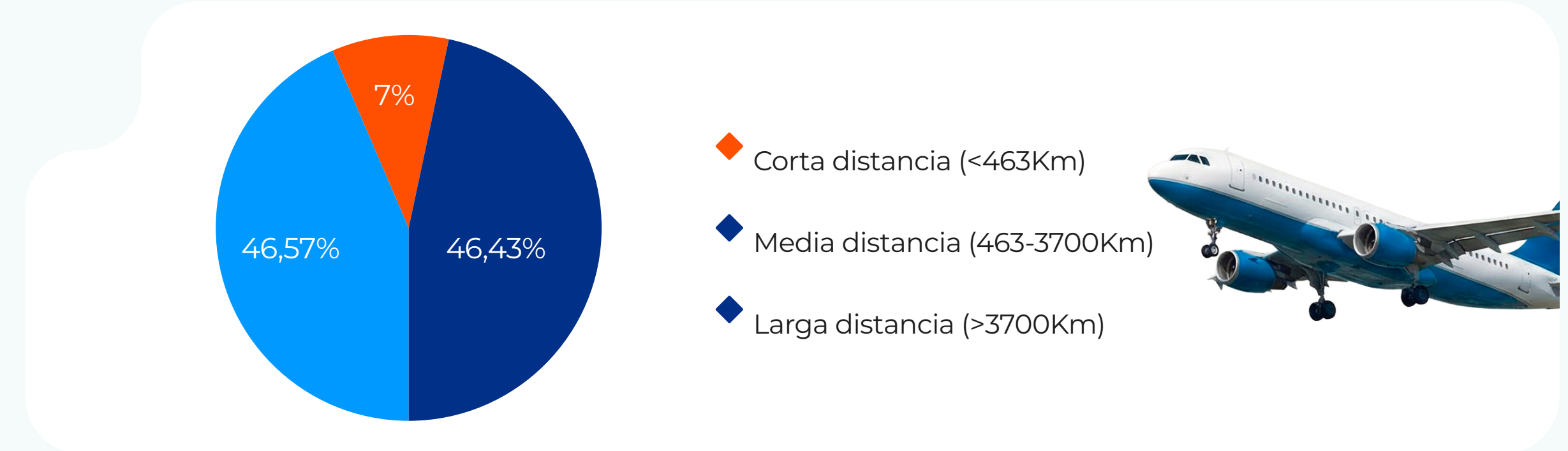
Rubros P&G 2025

Emisiones Totales de GEI	66.42 tCO2e
Emisiones por Empleado	0.42 tCO2e
Emisiones por m ²	0.67 tCO2e
Principal Fuente	Viajes de Negocio: 32.03 tCO2e (47.96%)

(305-4) Cumplimiento Meta ISA < 0.031 TonCO2/EBITDA

Distribución de Viajes de Negocio por Distancia

Los viajes de negocio representan el 47.96% de las emisiones totales, sustentado en la estrategia de expansión comercial e incursión en nuevos mercados internacionales:





Análisis Comparativo 2024-2025

El análisis año contra año base revela tendencias clave en la gestión ambiental de inteia:

Métrica	2024	2025	Análisis
Emisiones Totales (tCO2e)	81.9	66.42	(15,11 tCO2e reducidas) -18,5 % vs 2024. Control efectivo
Emisiones por Empleado (tCO2e)	0.42	0.42	Eficiencia mantenida
Emisiones intensivas (tCO2e/ebitda)	0.008	0.007	Coherencia con crecimiento económico con una huella de carbono intensiva baja.
Total Empleados	194	160	-17 % reducción
Trabajo Remoto	90%	90%	Sostenido
Viajes de Negocio (tCO2e)	38.4	47.96	Expansión comercial

Conclusiones respecto al inventario

- 1** Estabilidad en emisiones totales: Logramos reducir nuestras emisiones totales de 81.9 tCO2e en 2024 a 66.42 tCO2e en 2025, lo que demuestra un control efectivo sobre nuestras principales fuentes de emisión. Esta reducción (15 tCO2e) resulta especialmente significativa al considerar que se mantuvo proporcional al número de empleados de la organización.
- 2** Viajes de negocio como principal fuente: Representan actualmente el 47.96% de nuestras emisiones totales, reflejando nuestra estrategia de expansión hacia nuevos mercados nacionales e internacionales y el fortalecimiento de relaciones comerciales clave. Esta inversión en presencia física responde a objetivos estratégicos de crecimiento que consideramos fundamentales para el desarrollo de Inteia.
- 3** Estabilidad en intensidad per cápita: Las emisiones por empleado se mantuvieron en niveles consistentes durante 2025, evidenciando una eficiencia operacional estable incluso ante la reducción de personal. Este indicador confirma que hemos logrado optimizar nuestros procesos sin aumentar la huella ambiental individual.
- 4** Cumplimiento de meta corporativa: El indicador de intensidad por EBITDA se mantuvo por debajo de la meta de 0.031 TonCO2/EBITDA, alineado con los objetivos del Grupo ISA.

305-5.d Logros asociados a huella de carbono

Reducción del uso de papel

Se mantiene la política de cero papeles, lo que contribuye a la estrategia de economía circular.

Mantenimiento del teletrabajo (90%)

Reducción de emisiones por desplazamientos y consumo energético en sedes

Control de emisiones per cápita

0.47
tCO2e/empleador

Emisiones de viajes

Control a los viajes de negocio, sosteniendo el 47% del total de emisiones y alineado a la estrategia de expansión de la empresa.

Iluminación inteligente en Centro de Experiencia

Optimización del consumo energético en espacios compartidos



Liderazgo en Protección de Ecosistemas

En 2025 consolidamos Terradai como herramienta tecnológica que contribuye a la protección de ecosistemas mediante el monitoreo y análisis de coberturas vegetales. Utilizando imágenes satelitales procesadas con algoritmos avanzados, Terradai permite identificar cambios en la biodiversidad y apoyar la toma de decisiones para la conservación ambiental en los territorios donde operamos.

Nuestra estrategia de sostenibilidad apalancada con tecnología

Carbonlytics representa no solo una herramienta para nuestras operaciones internas sino un producto que ofrecemos al mercado para transformar la manera en que las empresas abordan la sostenibilidad. Al utilizarla en inteia, demostramos su efectividad y validamos su propuesta de valor: convertir el cálculo de emisiones en un proceso accesible, preciso y estratégico. El hecho de implementarla en nuestra propia organización nos permite generar credibilidad ante nuestros clientes, quienes pueden confiar en una solución que empleamos para gestionar nuestra responsabilidad ambiental.

Adicionalmente, con Appimotion, nuestra solución digital para la gestión de movilidad empresarial sostenible, abordamos uno de los desafíos más significativos en términos de emisiones corporativas: los desplazamientos laborales. Al implementarla con nuestros colaboradores, no solo gestionamos los traslados de manera más eficiente, sino que demostramos la efectividad de una herramienta que cuantifica emisiones, incentiva el uso de transporte sostenible y genera datos concretos para la toma de decisiones.



305-5 Retos Ambientales 2026

Medición continua

Meta Específica
Mantener y fortalecer el sistema de medición trimestral de huella de carbono para identificar oportunidades de mejora en tiempo real y validar cumplimiento de indicador de intensidad.

Optimización de viajes de negocio

Meta Específica
Reducir 15% las emisiones por viajes mediante criterios de priorización para viajes internacionales y nacionales, priorizando reuniones virtuales cuando sea factible y consolidando múltiples objetivos en un solo desplazamiento.

Mantenimiento del indicador de intensidad de emisiones.

Meta Específica
Nuestro indicador de intensidad está dado en términos de las emisiones generadas por EBITDA y alineado con las metas del corporativo de ISA, cuya meta es 0.031 TonCO2/EBITDA. Indicador que cumplimos a lo largo del año

Eliminación del papel

Meta Específica
Cero uso de papel físico, manteniendo las emisiones de este ítem en niveles de 2025.

Compensación de carbono

Meta Específica
Inversión en certificados de carbono para neutralizar el impacto de viajes inevitables vinculados a expansión comercial.

Consolidación del teletrabajo

Meta Específica
Mantener el 90% de trabajo remoto como práctica que reduce emisiones.



Dimensión Social

3-3 Atracción, desarrollo y cuidado del mejor talento

Promovemos activamente la generación de valor en nuestro talento, fomentando un entorno en que cada persona comparta su conocimiento, esencia y potencial con propósito. En inteia, reconocemos que invertir en el crecimiento personal y profesional no solo fortalece a quienes trabajan con nosotros, sino que también impulsa el avance colectivo. Por ello, cada decisión que tomamos busca configurar un futuro en el que las personas sean el motor distintivo de nuestra empresa. Esta filosofía se alinea con nuestra visión como “marca humana”, donde el compromiso con el bienestar, la riqueza humana y la innovación forma parte fundamental de nuestra propuesta de valor.

En inteia, el ser está en el corazón de cada decisión. Desde la atracción hasta el desarrollo y cuidado del talento, trabajamos para que cada trabajador se sienta valorado y respaldado. Implementamos programas integrales de bienestar y aprendizaje continuo, promoviendo un entorno seguro y diverso, en coherencia con nuestro mapa de cultura.

Creemos que la verdadera riqueza de la organización está en el talento, las experiencias y las perspectivas únicas de quienes la conforman. Por ello, adoptamos el concepto de riqueza humana con formación para líderes, fortaleciendo sus capacidades para inspirar y acompañar equipos. Este primer paso marca el inicio de una evolución hacia iniciativas más amplias que integren bienestar, desarrollo integral y equidad, creando oportunidades reales para que cada persona crezca, aporte valor y proyecte su máximo potencial.

Nuestra cultura favorece el liderazgo cercano y la seguridad psicológica, pilares esenciales para fortalecer la confianza y el trabajo colaborativo. A través de metodologías estructuradas, garantizamos procesos de atracción y selección justos, promoviendo un equilibrio entre talento interno y externo. Asimismo, avanzamos en la consolidación de prácticas que permitan identificar y preparar el talento para asumir roles estratégicos en el futuro, fortaleciendo el compromiso y el desarrollo de nuestras personas.



El éxito de nuestro talento se refleja en la posibilidad de construir un equilibrio real entre vida personal y trabajo, generando bienestar y sentido de pertenencia.





2-7 Nuestros empleados

Trabajadores directos

	2023	2024	2025
Hombres	65	75	71
Mujeres	50	73	69
Total	115	148	140

Trabajadores externos

	2023	2024	2025
Hombres	40	25	9
Mujeres	21	21	11
Total	61	46	20

Contrato a término fijo

	2023	2024	2025
Hombres	24	30	18
Mujeres	15	22	16
Total	39	52	34

Contrato a término indefinido

	2023	2024	2025
Hombres	41	45	53
Mujeres	35	51	53
Total	76	96	106

Cargos

Cargo	Género	2023	2024	2025
Directivos	Hombres	4	4	4
	Mujeres	2	2	2
No directivos	Hombres	61	71	67
	Mujeres	48	71	67

*Estos datos son recopilados el ingreso de cada persona a través de autorización de datos personales.

Generación

2023 19

2024 24

2025 23

Generación X

2023 93

2024 113

2025 106

Generación Millenials

2023 3

2024 11

2025 11

Generación Centenial

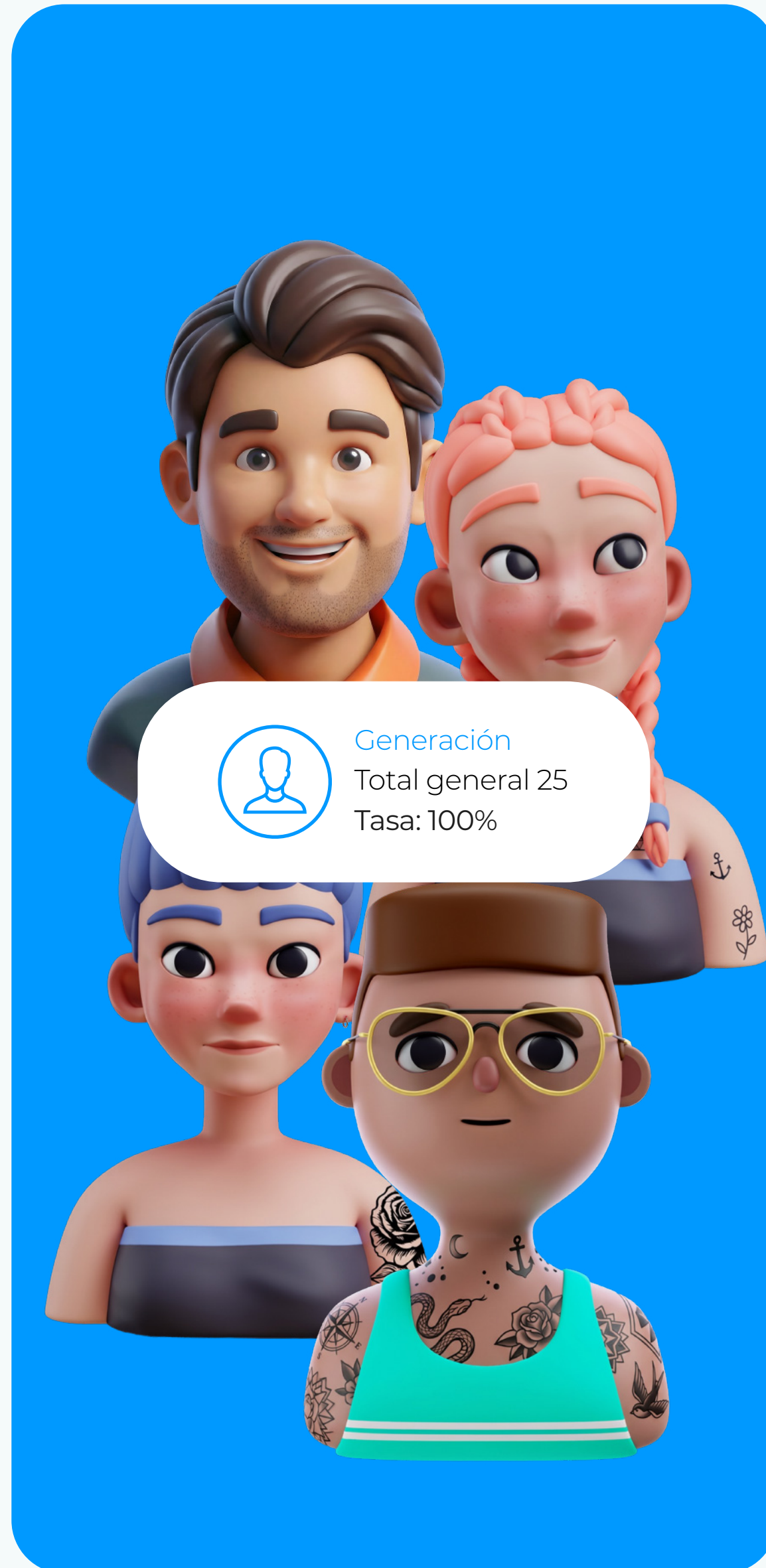


Cultivamos el talento que transforma

401-1 En inteia, atraer y retener talento diverso es clave para impulsar innovación y responder a los desafíos del futuro. Nuestros procesos de contratación se orientan a garantizar equidad y pluralidad, incorporando talento con diferentes perspectivas, experiencias y generaciones.

2-7 En 2025 cerramos el año con 140 empleados directos y 20 en misión, lo que representa un crecimiento del 8,11% frente al año anterior y una disminución del 56,52% en personal en misión. Durante este periodo, 25 personas se vincularon directamente a inteia, incrementando nuestra planta en 16,89%.

La totalidad de las personas que se incorporaron durante el periodo pertenecen a la región de Colombia. Nuestros procesos de contratación se llevan a cabo respetando plenamente la normatividad vigente y asegurando el cumplimiento de los derechos humanos en Colombia. Inteia garantiza que todas las etapas de selección y vinculación se realizan bajo principios de equidad, transparencia y pluralidad, promoviendo un entorno laboral inclusivo y seguro para quienes forman parte de nuestra organización.



Generación
Total general 25
Tasa: 100%

Baby boomers
1946 a 1964
Tasa: 0%

Generación X
(1965 a 1980)
Tasa: 16%

Millenials
(1981 a 1996)
Tasa: 64%

Centennial
(después del 1997)
Tasa: 20%

Ciudad
Total general 25

Bogotá, Cundinamarca	10
Medellin, Antioquia	6
Caldas, Antioquia	1
Sabaneta, Antioquia	1
Carmen de Viboral, Antioquia	1
Valledupar, Cesar	3
Bosconia, Cesar	1
Tuluá, Valle del Cauca	1
Popayán, Cauca	1

Género
Total general 25
Tasa: 100%

11 Femenino
Tasa: 44%

14 Masculino
Tasa: 56%



Cultivamos el talento que transforma

Durante 2025, en inteia dimos un paso firme hacia el futuro mediante la implementación de un nuevo diseño organizacional, orientado a equilibrar la eficiencia operativa con el empoderamiento de los equipos. Este proceso permitió fortalecer la autonomía, la velocidad de respuesta y el enfoque estratégico de la organización.

El rediseño organizacional respondió a los desafíos actuales del entorno y, al mismo tiempo, consolidó capacidades internas clave para avanzar hacia una estructura más ágil, colaborativa y preparada para afrontar los retos presentes y futuros, en coherencia con la visión y cultura institucional de la organización.

401-1.b. En 2025, el indicador de rotación presentó un comportamiento atípico frente a los años anteriores. Cerramos el año con una rotación del 10,42 %, asociada principalmente a la búsqueda de nuevos retos profesionales. Este resultado contrasta con el 2,28 % alcanzado en 2024 y 8,69% durante el 2023, la cifra más baja en los últimos años, y refleja los desafíos que enfrentamos en un contexto de transformación organizacional y ajustes estratégicos.

A pesar del incremento en la rotación, mantenemos nuestro compromiso de fortalecer la experiencia del empleado, consolidando acciones orientadas a la estabilidad laboral, el desarrollo profesional y la construcción de un entorno dinámico que fomente el sentido de pertenencia.



3-3 Creemos en el desarrollo de nuestro talento

404-1 En 2025, el proceso de formación se consolidó como un aliado estratégico para apalancar iniciativas clave en la organización. A través del proceso de formación y aprendizaje, impulsamos procesos y proyectos internos asociados al logro de los objetivos de desarrollo del nuevo modelo de desempeño, el desarrollo de los perfiles de innovación, el fortalecimiento del programa de embajadores de marca, la gestión del cambio y la obtención de certificaciones que nos posicionan como partnerships de Microsoft.



Aunque el número de horas de formación no mostró un incremento frente a 2024, este comportamiento se explica principalmente por el aumento del indicador de rotación, que alcanzó el 10,42%, y por el hecho de que cerramos el año con una base de trabajadores ligeramente menor (140 frente a 148 en 2024). Estos factores reducen la continuidad en los objetivos de desarrollo y la disponibilidad de los equipos para participar en formaciones extensivas, generando naturalmente una estabilización en el volumen total de horas ejecutadas.

Aun así, la oferta formativa permitió avanzar en el fortalecimiento de capacidades críticas para la organización. Incluyó formaciones técnicas orientadas a la transformación digital; capacitaciones en habilidades blandas; cursos y programas de liderazgo centrados en estrategia, gestión de equipos, cambio y autoliderazgo; espacios dedicados a la gestión de proyectos; y talleres de bienestar y consolidación de equipos.

Esta combinación aseguró un equilibrio entre competencias técnicas e interpersonales, promoviendo una cultura colaborativa, saludable y orientada a la excelencia.

En 2025, la distribución de horas por género mostró un cambio importante frente a 2024. La participación de las mujeres pasó de 30% a 52,5%, mientras que la de los hombres disminuyó de 70% a 47,5%, evidenciando una mayor equidad en el acceso a la formación. Por su parte, el promedio de horas de formación por empleado al

mes se mantuvo prácticamente estable, pasando de 6,38 horas en 2024 a 6,48 horas en 2025, con una variación a pesar del aumento en el indicador de rotación y la disminución en el número de trabajadores.



Encuentro de líderes

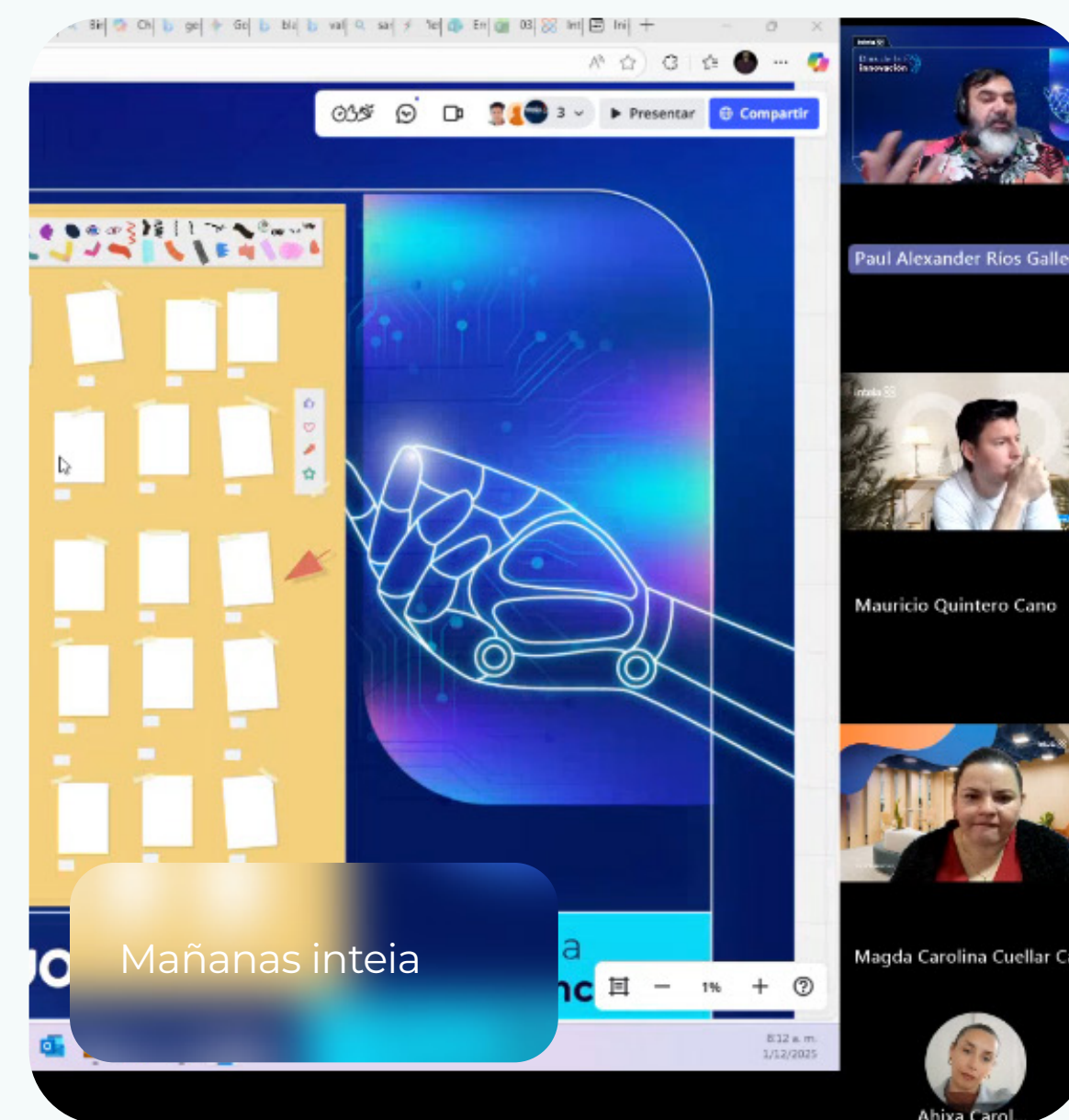
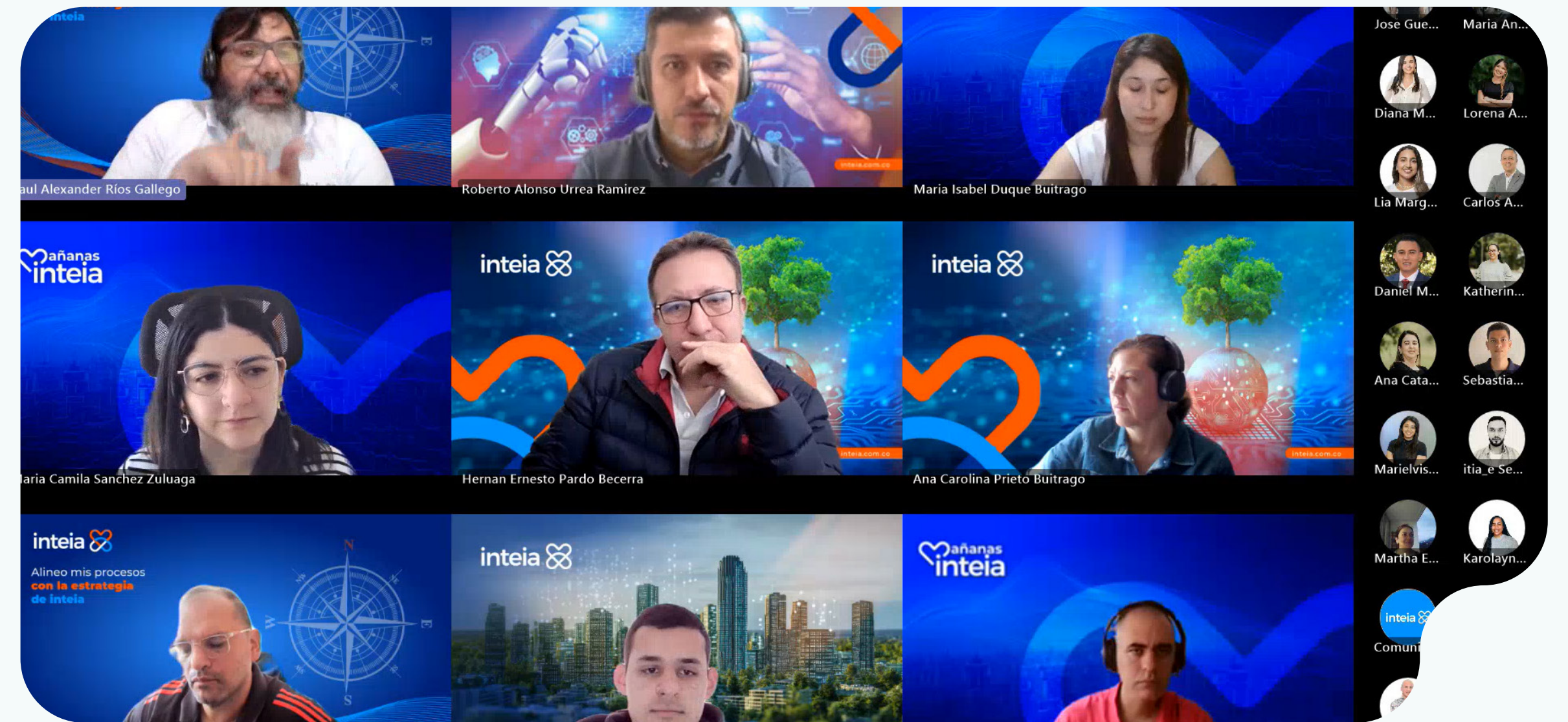


inteia es una organización que opera en un **88 % bajo modalidad remota y un 12 % presencial**, lo que plantea el desafío permanente de crear espacios que trasciendan la distancia y fortalezcan la conexión entre las personas. En este contexto, durante 2025 se diseñaron y ejecutaron experiencias orientadas a propiciar el encuentro, el aprendizaje colectivo y el reconocimiento de quienes hacen parte de una misma cultura organizacional.

A lo largo del año se realizaron **más de 18 encuentros internos**, cada uno con un propósito definido: compartir conocimiento, promover la interacción y celebrar los atributos que distinguen a inteia. Estos espacios se concibieron como experiencias personalizadas, integrando dinámicas participativas, reconocimientos, envíos físicos y detalles cuidadosamente diseñados para reflejar la esencia de la organización y fortalecer el sentido de pertenencia.

Adicionalmente, a partir de mayo de 2025, se consolidó **Mañanas inteia**, un espacio quincenal que se desarrolló cada viernes y que se convirtió en un punto de encuentro clave para aprender, alinear y proyectar de manera conjunta el futuro de la organización. Durante el periodo se llevaron a cabo **15 sesiones**, caracterizadas por la disciplina, la planeación y la articulación con los procesos internos, en las que se abordaron temas estratégicos, de cultura, lecciones aprendidas, negocios y proyectos.

En inteia, cada encuentro se concibe como una oportunidad para fortalecer la cultura organizacional y profundizar la conexión entre las personas, demostrando que, incluso en un entorno mayoritariamente remoto, es posible construir experiencias significativas que trascienden la virtualidad.



3-3 401-2 En 2025, fortalecimos nuestra propuesta de valor para el talento, asegurando beneficios que promueven bienestar, desarrollo y conexión con nuestra cultura organizacional. Implementamos estrategias que integran patrocinio para educación superior, acompañamiento con programas de salud mental, espacios de participación activa y herramientas para el reconocimiento interno de Empleados. Entre los beneficios se destacan: Acceso a programas de formación técnica y de liderazgo, talleres de bienestar y crecimiento de equipos, actividades culturales y de integración, así como la participación en iniciativas estratégicas como el Encuentro de Transformación y Talento y la certificación de Great Place to Work.

Como parte de nuestra estrategia de equilibrio vida-trabajo, implementamos la iniciativa Happy Friday, que permitió que todos los viernes fueran jornadas laborales hasta el mediodía, fomentando la desconexión y el bienestar personal.

Estas acciones reflejan nuestro compromiso con la creación de riqueza humana, entendida como el desarrollo integral de nuestros colaboradores, su bienestar físico, emocional y social, y la generación de entornos laborales que potencien su talento y propósito. Todo esto está alineado con nuestra estrategia 2030 y los principios culturales que nos movilizan, porque creemos que la verdadera riqueza de la organización está en su gente.

404-2 Este año, nuestra prioridad en formación se centró en fortalecer las capacidades técnicas y estratégicas que nos permiten cumplir con los retos organizacionales y posicionarnos como referentes en el sector tecnológico. En este sentido, enfocamos esfuerzos en la obtención de certificaciones técnicas en soluciones Microsoft, requisito clave para avanzar en nuestro objetivo de convertirnos en partnership estratégico.

Además, gestionamos formaciones orientadas al diseño de servicios, gestión de proyectos y herramientas analíticas,

consolidando competencias críticas para la innovación y la toma de decisiones basada en datos.

De manera complementaria, continuamos con la formación constante de nuestros líderes, para fortalecer habilidades en gestión de estrategia, gestión de equipos, gestión del cambio y autoliderazgo, asegurando que cuenten con las herramientas necesarias para movilizar la cultura, impulsar la transformación digital y liderar con efectividad en entornos dinámicos. Nuestro equipo directivo continuó su desarrollo en programas de alto nivel, con el propósito de fortalecer su liderazgo en entornos digitales y su capacidad para gestionar el cambio organizacional.

Estas acciones reflejan nuestro compromiso con la creación de riqueza humana, potenciando el talento y asegurando que cada trabajador cuente con las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos del presente y del futuro.

La mayoría de los espacios de formación se desarrollan durante la jornada laboral, garantizando la accesibilidad y promoviendo la conciliación entre la vida profesional y personal. De manera complementaria, algunos diplomados impartidos por universidades privadas se realizaron fuera del horario laboral, como resultado de una decisión voluntaria de los propios empleados, quienes eligieron esta modalidad entre las alternativas ofrecidas por la organización.

inteia asumen la cobertura total de estas iniciativas formativas, eliminando barreras económicas y facilitando la participación activa de los empleados en programas orientados al desarrollo de competencias técnicas, liderazgo, bienestar y fortalecimiento de equipos. Este enfoque refleja el compromiso de la organización con la capacitación continua, la empleabilidad y la construcción de un entorno colaborativo y dinámico, que favorece el crecimiento individual y el aporte sostenible al logro de los objetivos organizacionales.

Durante el año, en inteia realizamos cuatro encuentros presenciales de líderes, diseñados como espacios

estratégicos para el fortalecimiento del rol de liderazgo en la organización. En estos encuentros se promovieron diversos ejes temáticos, tanto técnicos —que requieren escenarios de socialización y construcción colectiva— como estratégicos, abordando temas clave relacionados con la visión de la empresa, la gestión del talento y otros elementos fundamentales que los líderes deben conocer, apropiarse y gestionar junto con sus equipos. Estos espacios presenciales contribuyeron de manera significativa al logro de resultados positivos, fortaleciendo la alineación, el compromiso y la efectividad del liderazgo. Adicionalmente, en algunos de los encuentros contamos con la participación de invitados especiales, quienes aportaron valor en temáticas como la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y otros ejes relevantes para el desarrollo integral de nuestros líderes.

Nuestra prioridad en formación se centró en áreas clave para alcanzar nuestros objetivos estratégicos, proyectos y apoyar el desarrollo integral de los empleados. Donde enfocamos esfuerzos en formaciones para obtener certificaciones técnicas que buscaron fortalecer nuestras capacidades y posicionarnos en el sector de servicios tecnológicos.



404-3 En 2025, consolidamos el modelo de desempeño como un proceso continuo y estratégico, orientado al desarrollo integral del talento. Este modelo evalúa tres componentes fundamentales: objetivos de resultado, objetivos de desarrollo y principios culturales, integrando la medición del qué y el cómo se logran los resultados.

El ciclo de desempeño contempla cinco momentos clave: planeación, seguimiento, evaluación, calibración y retroalimentación, asegurando conversaciones periódicas entre líderes y equipos para revisar avances, ajustar objetivos y proyectar oportunidades de crecimiento.

En 2025, la evaluación de desempeño se aplicó al 97 % de los empleados directos que completaron al menos tres trimestres en la compañía. De este porcentaje, el 49,6 % eran hombres y el 50,4 % mujeres.

Estas evaluaciones incluyeron:

- Autoevaluación: espacio individual para reflexionar sobre logros, aprendizajes y aplicación de habilidades priorizadas.
- Evaluación del líder: validación de objetivos y comportamientos, con retroalimentación auténtica.
- Calibración: revisión integral para garantizar equidad y consistencia en las valoraciones.
- Conversaciones de desarrollo: orientadas a fortalecer la autonomía, la confianza y la conexión con la estrategia.

La evaluación de desempeño y el plan de desarrollo se aplicaron al 100 % de los empleados directos que completaron al menos tres trimestres en la compañía en 2023; en 2024, este porcentaje fue del 91,8 %, y en 2025 ascendió al 96 %, lo que evidencia una recuperación respecto al año anterior y mantiene niveles elevados de participación.

El papel del líder en el modelo de desempeño

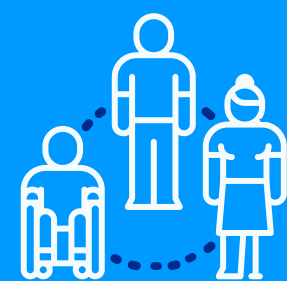
En nuestro modelo, el líder es mucho más que un validador de objetivos: es protagonista del desarrollo de su equipo. Su función clave consiste en acompañar a cada trabajador mediante conversaciones significativas, que integran objetivos, habilidades, intereses y momentos de vida, asegurando que el crecimiento sea coherente con la estrategia organizacional y los principios culturales.

El líder actúa como facilitador del aprendizaje, promoviendo experiencias de desarrollo, brindando retroalimentación continua y utilizando herramientas como para monitorear avances, identificar áreas de mejora y ofrecer apoyo oportuno.

Este enfoque convierte al liderazgo en un motor de transformación, capaz de impulsar la autonomía, la confianza y la conexión con el propósito, asegurando que cada persona evolucione en competencias técnicas y humanas para enfrentar los retos del presente y del futuro.

406-1 En 2025, reafirmamos nuestro compromiso con la equidad y la inclusión, dando pasos importantes hacia la adopción del concepto de Riqueza Humana como base para nuestra gestión de diversidad. Este enfoque busca valorar las distintas perspectivas, experiencias y formas de contribuir dentro de los equipos, promoviendo interacciones que potencien la innovación y la creación de valor.

Durante el año, comenzamos a trabajar en la comprensión y preparación para aplicar esta métrica, que permitirá evaluar cómo la diversidad fortalece la colaboración y la sostenibilidad organizacional. Este avance marca el inicio de una transformación orientada a garantizar que las decisiones de incorporación y desarrollo favorezcan la pluralidad y eviten sesgos estructurales.



No se registraron casos de discriminación en la organización, y continuamos fortaleciendo políticas de no discriminación, programas de sensibilización y prácticas que aseguran igualdad de oportunidades. Con estos avances, inteia se posiciona para evolucionar hacia un modelo que reconoce la diversidad como un activo estratégico y promueve entornos laborales inclusivos, alineados con nuestro mapa de cultura.





3-3 Clima organizacional

Este año, transformamos nuestra medición de clima laboral al adoptar la metodología Great Place to Work®, lo que nos permitió alinearnos con estándares internacionales y fortalecer la confianza como eje central de nuestra cultura. Gracias a este cambio, ISA y sus empresas, incluyendo inteia, fueron certificadas como uno de los Mejores Lugares para Trabajar en Colombia, ocupando el puesto número 8 en el ranking nacional.

inteia alcanzó una puntuación de 85, un nivel muy satisfactorio en el Índice del Ambiente Laboral, con resultados superiores al promedio del sector en aspectos como credibilidad, respeto, ecuanimidad, compañerismo y orgullo, consolidando una experiencia positiva para nuestros trabajadores.

Principales fortalezas identificadas:

- **Confianza y cultura:** Los colaboradores destacan que “el ser está en el centro” y que la cultura se vive en acciones concretas.
- **Bienestar:** Reconocimiento por incentivos, beneficios y prácticas que promueven equilibrio vida-trabajo.
- **Orgullo y sentido de propósito:** Alta valoración del significado del trabajo y conexión con la estrategia.

La medición contó con una participación del 97%, lo que refleja el alto compromiso de nuestros trabajadores. Estos resultados fueron presentados al Comité de Gerencia y a cada dirección para asegurar la transparencia y alineación con los planes de acción.

Este reconocimiento reafirma nuestro compromiso con la creación de riqueza humana, promoviendo entornos laborales que potencien la diversidad, la colaboración y la sostenibilidad organizacional.



Compromiso por la salud y la vida

403-1 Las personas están en el centro de lo que hacemos. Por eso, en inteia continuamos fortaleciendo con un enfoque integral que promueve el cuidado de la vida, la salud física, la prevención de enfermedades y el bienestar mental.

Para ello, nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo está diseñado y se administra asegurando el cumplimiento de la normativa nacional vigente, con énfasis en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019.

Este sistema se desarrolla de manera ordenada y continua a través de las etapas de organización, planificación, aplicación, auditoría, revisión y mejora permanente, con el propósito de generar entornos de trabajo seguros y saludables para todos.

En el año 2025 como parte del mejoramiento continuo, continuamos con la certificación en la norma ISO 45001:2018 otorgada por ICONTEC que se encuentra vigente hasta el año 2028, un logro que refleja nuestro compromiso con el cuidado de lo más valioso: la vida y el bienestar de nuestro talento humano. Esta certificación respalda el trabajo que venimos desarrollando para fortalecer las mejores prácticas de seguridad y salud en el trabajo, y contribuir a entornos laborales más seguros y saludables para quienes hacen posible el cumplimiento de nuestro propósito.

403-3 Con el propósito de proteger a nuestros colaboradores, ponemos a su disposición diferentes espacios de acompañamiento en salud, a través de nuestro aliado, el Centro de Servicios. Este incluye la realización de evaluaciones médicas ocupacionales, inclusión en los sistemas de vigilancia epidemiológica y seguimiento a comorbilidades y acompañamientos en diagnósticos asociados a salud mental.

Durante el año 2025, brindamos apoyo a 12 personas del equipo de operación, quienes se beneficiaron de procesos psicológicos orientados a atender sus necesidades, promoviendo el desarrollo personal y profesional en un entorno de bienestar y equilibrio.

403-5 403-6 Apalancados en la estrategia de las Células de Trabajo Transversales de grupo ISA y sus empresas—específicamente el COE— en Seguridad y Salud en el Trabajo, contamos con el programa de transformación cultural: **“Conectados con la Vida”**, el cual visibiliza prácticas enfocadas en el fortalecimiento del autocuidado, el manejo de las emociones en nuestras actividades diarias y el liderazgo con propósito, entre otros aspectos claves, que nos permite mostrarnos como una empresa de **nivel avanzado en el eje de transformación cultural por el cuidado de la vida.**

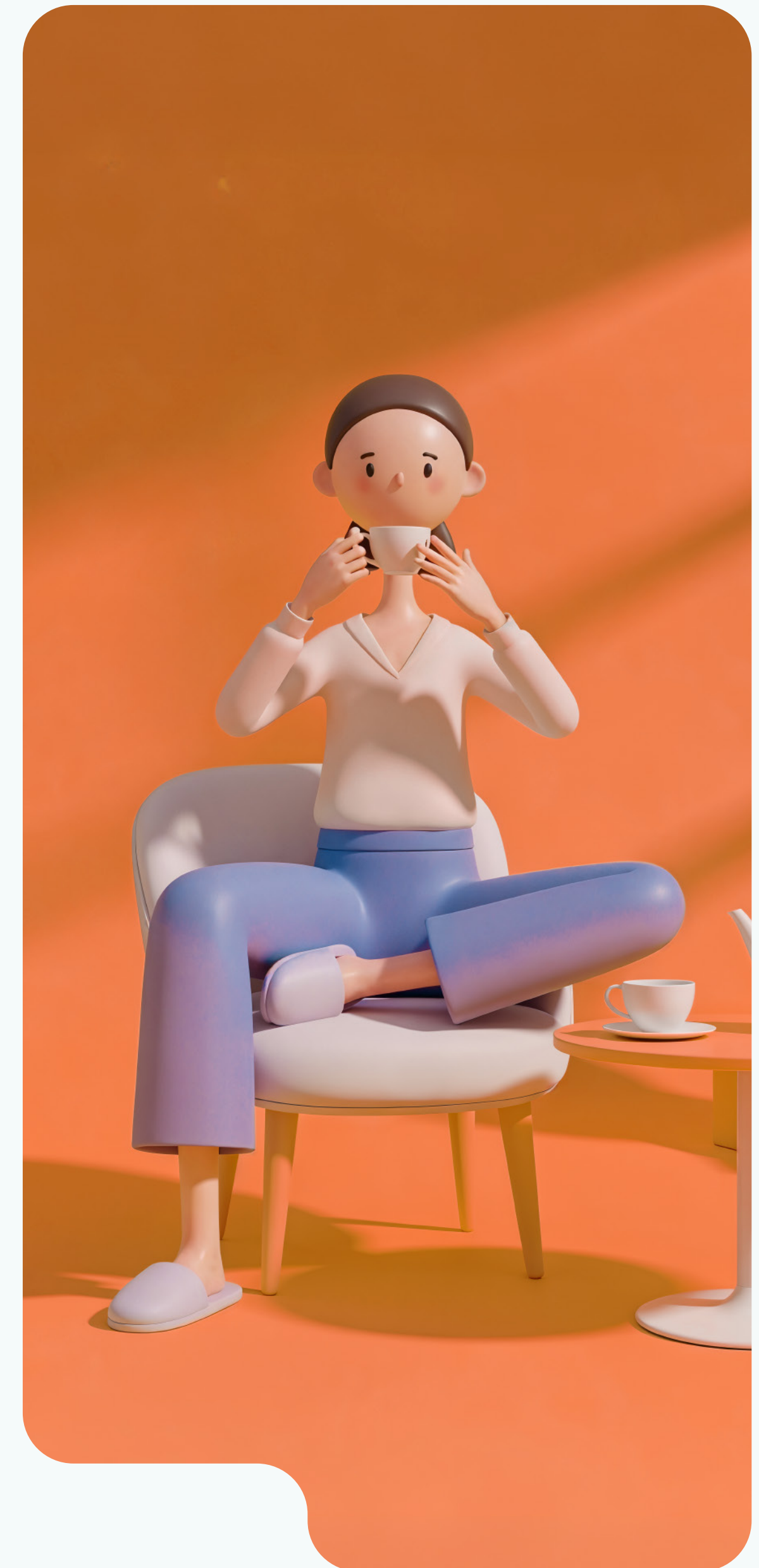
Durante el año 2025 llevamos a cabo la Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en compañía del corporativo y el Fondo de empleados FEISA. Esta iniciativa se desarrolló en modalidad híbrida y tuvo como objetivo promover la salud física y mental, así como el equilibrio entre la vida laboral y personal de nuestro talento.



En este espacio realizamos diversas actividades en las que se abordaron temas como primeros auxilios psicológicos, gestión del tiempo, emergencias, conciencia situacional, autocuidado y promoción de entornos saludables, entre otros.

A lo largo del año, comunicamos de manera permanente temas relevantes como la prevención del suicidio, primeros auxilios psicológicos, manejo de la ansiedad, resolución de conflictos, comunicación efectiva entre equipos de trabajo y el reconocimiento de los riesgos laborales en el lugar de trabajo.

Este plan se desarrolló de manera articulada con instancias como el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), el Comité de Convivencia y la Brigada de Emergencias.



403-8 De acuerdo con los lineamientos actuales de la ISO 45001, en inteia cerramos el año 2025 con un nivel de cumplimiento aceptable de nuestro Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, evidenciando avances sostenidos en la implementación de acciones alineadas con los estándares mínimos aplicables a nuestro objeto misional.

Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene una cobertura del 100%, involucrando a trabajadores directos, personal en misión, proveedores y visitantes, garantizando la seguridad de todos los grupos de interés que interactúan con nuestra empresa.

403-2 Con el fin de analizar, identificar, evaluar y valorar los riesgos asociados a las diferentes actividades y procesos que desarrollamos, contamos con herramientas que nos permiten reconocer oportunamente los peligros potenciales que podrían generar impactos en la seguridad y la salud de las personas. Estas herramientas facilitan una gestión preventiva y fortalecen la toma de decisiones orientadas al control del riesgo.

403-2 403-4-a Para el seguimiento permanente de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, disponemos de dos mecanismos principales. El primero corresponde al procedimiento para el reporte de condiciones inseguras, una herramienta automatizada que permite a cada trabajador reportar condiciones y actos inseguros, incidentes, accidentes y oportunidades de mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El segundo es un cuestionario anual en el que participa el 100 % de los trabajadores, con el objetivo de identificar los peligros y riesgos asociados a los cargos que desempeñan, incluyendo aquellos derivados de las nuevas modalidades de trabajo adoptadas por la organización.

Ambos mecanismos permiten revisar la asignación de responsabilidades y fortalecer las oportunidades de mejora del sistema, garantizando además la confidencialidad de la información y de las personas que realizan los reportes, ya que los análisis se desarrollan de manera general y sin individualización.

Contamos igualmente con una matriz de peligros y riesgos que involucra activamente a nuestros trabajadores. A través de su conocimiento y experiencia, contribuimos de manera conjunta a la identificación temprana de peligros,

fortaleciendo la gestión preventiva y reafirmando nuestra premisa fundamental: el cuidado de la vida. Esta participación nos permite prevenir incidentes y promover un ambiente laboral cada vez más seguro y saludable.

Adicionalmente, estos mecanismos se complementan con actividades como inspecciones de seguridad, mediciones ambientales, auditorías planificadas de manera anual y la conformación y funcionamiento de instancias clave como el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), el Comité de Convivencia y la Brigada de Emergencias.

En el marco del análisis e investigación de accidentes e incidentes, la organización cuenta con el procedimiento para la Notificación de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales, el cual establece los lineamientos y el paso a paso para el reporte de estos eventos, así como los criterios para su notificación. Adicionalmente, a nivel de Grupo Empresarial, nos alineamos con la Guía N.º 57, que sirve como línea base para la construcción de este procedimiento, así como con los protocolos definidos por la Administradora de Riesgos Laborales a la cual nos encontramos afiliados.

Con base a la información recolectada a través de los diferentes mecanismos de reporte, la participación de nuestros empleados, la actualización de la matriz de riesgos y peligros, los procesos de auditoría y la investigación de incidentes, se evalúa de manera periódica el desempeño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Con esta información identificamos tendencias, priorizamos riesgos y fortalecemos los controles existentes, garantizando la implementación de acciones correctivas y preventivas de manera oportuna; las lecciones aprendidas son incorporadas en la

planificación constante, consolidando la mejora continua en el proceso.

Es así, como reafirmamos nuestro compromiso estratégico con la protección de la vida, la gestión preventiva del riesgo y la construcción de entornos laborales seguros y saludables para nuestros empleados.

403-9 403-10 Durante el año 2025 no presentamos eventos de origen laboral asociados a accidentes de trabajo ni a enfermedades laborales.

En comparación con el año 2024, los resultados se mantuvieron sin variaciones, alcanzando un cumplimiento del 100% en ambos indicadores. Estos resultados reflejan la efectividad de las estrategias de formación y prevención implementadas, orientadas a evitar la materialización de este tipo de eventos.

Estos resultados son producto de una gestión preventiva sistemática basada en la identificación de peligros y riesgos de manera periódica, proceso en el cual participan de manera activa los empleados y se consolida con la actualización permanente de la matriz de riesgos.

A partir de este ejercicio, la organización implementa controles operacionales, administrativos y de formación orientados a mitigar la materialización de los riesgos; además de fortalecer la cultura de la prevención y el autocuidado, reafirmando nuestro compromiso con la protección de la vida y la mejora continua del sistema.



3-3 Comportamiento ético, íntegro y transparente

La ética, la transparencia y la integridad hacen parte esencial de nuestra cultura organizacional. Estos principios orientan nuestras decisiones y la forma en que operamos, asegurando coherencia entre nuestras actividades, el cumplimiento normativo y el compromiso con el desarrollo sostenible.

Actuamos con integridad porque entendemos que hacer lo correcto fortalece la confianza, protege la reputación institucional y consolida relaciones responsables y duraderas con todos nuestros grupos de interés.

Valores, principios, estándares y normas de conducta

Nuestros valores fundamentales de integridad, responsabilidad, respeto y compromiso con la vida orientan la manera en que actuamos y tomamos decisiones. Estos valores se encuentran definidos en nuestro Código de Ética y Conducta, el cual establece los lineamientos que guían el comportamiento de todas las personas que hacen parte de la organización.

A través de este marco ético promovemos:

- La actuación coherente y responsable, basada en principios éticos claramente definidos.
- El rechazo absoluto a cualquier práctica relacionada con el fraude, la corrupción, el soborno y el lavado de activos.
- El fortalecimiento de una cultura organizacional fundamentada en la confianza, la cercanía y la capacidad de adaptación.

Gestión Ética

Mecanismos de asesoramiento y denuncias éticas

Contamos con canales seguros, confidenciales y accesibles para reportar conductas inapropiadas, tales como actos de corrupción, soborno, acoso o discriminación. Estos canales están disponibles para empleados, proveedores y demás grupos de interés:



Correo electrónico:
inteia@lineatransparencia.com



Línea telefónica de ética:
018000 126 633

Estos mecanismos garantizan la confidencialidad de la información y el análisis objetivo de cada reporte recibido.



Casos de Corrupción Confirmados y Acciones Tomadas

Al cierre del año 2025 se recibieron tres reportes a través de la línea ética. Todos los casos fueron analizados y cerrados como no efectivos debido a información insuficiente.

Durante el período no se confirmaron casos de corrupción a través de nuestros canales, lo que refleja el fortalecimiento de la cultura ética y la efectividad de los controles implementados.

Instrumentos para orientar la conducta ética

Disponemos de documentos y políticas que orientan el comportamiento ético en la organización y respaldan nuestras decisiones:

- Código de Ética y Conducta: Durante 2025 realizamos ajustes y actualizaciones que incorporan nuevas orientaciones éticas, fortaleciendo el enfoque en la integridad y el comportamiento alineado con nuestros valores.

- Guías corporativas: Prevención del lavado de activos y gestión del riesgo de fraude.

- Política de privacidad: Aplicada de manera rigurosa en nuestras operaciones y en los procesos de auditoría.

- Código de Conducta para Proveedores: Establece estándares claros en materia de derechos humanos, condiciones laborales y sostenibilidad ambiental.

Prevención y gestión de riesgos éticos

Gestionamos de manera preventiva los riesgos asociados a prácticas contrarias a la ética, con el fin de proteger la integridad de la organización y fortalecer la confianza de nuestros grupos de interés.

Prevención del Fraude, Corrupción y Soborno

Cumplimos con la normativa vigente y aplicamos buenas prácticas orientadas a prevenir el fraude, la corrupción y el soborno, promoviendo relaciones transparentes con entidades públicas y privadas.

En este marco buscamos:

- Evitar cualquier vínculo con personas o entidades relacionadas con conductas inapropiadas.
- Garantizar relaciones basadas en la transparencia, la legalidad y el comportamiento ético.

Acciones para mitigar riesgos éticos:

Durante 2025 desarrollamos las siguientes acciones preventivas:

- Evitar cualquier vínculo con personas o entidades relacionadas con conductas inapropiadas.
- Garantizar relaciones basadas en la transparencia, la legalidad y el comportamiento ético.

- Validación previa de contrapartes en listas vinculantes y restrictivas definidas por la normativa vigente, como parte del proceso de conocimiento y debida diligencia antes de establecer cualquier relación.

Formación y divulgación ética

Fortalecimos la cultura ética a través de actividades de formación y sensibilización dirigidas a todos los niveles de la organización, entre las cuales se destacan:

- Actualización del curso de ética, incorporando los cambios realizados al Código de Ética y Conducta.
- Curso de prevención del lavado de activos, enfocado en reforzar conceptos, procedimientos y responsabilidades.
- Capacitaciones focalizadas sobre el programa empresarial de ética y cumplimiento dirigidas al equipo directivo, líderes y comité de convivencia.
- Charla sobre debida diligencia y aplicación de la directriz corporativa.
- Espacio de sensibilización sobre actuación con integridad y gestión de conflictos de interés.

- Desarrollo de la Semana de la Integridad, mediante charlas y comunicaciones internas, con cobertura del cien por ciento de los empleados.

Monitoreo y seguimiento ético

Realizamos un seguimiento continuo a la gestión ética, con el propósito de verificar la efectividad de los controles y asegurar el cumplimiento de los lineamientos establecidos.

Las principales acciones de monitoreo incluyen:

- Revisiones periódicas del cumplimiento normativo y de los controles internos.
- Seguimiento a indicadores de gestión ética relacionados con formación, declaraciones de conflictos de interés y validación en listas restrictivas.
- Revisión a proveedores y contrapartes mediante orientadas a asegurar el cumplimiento del Código de Conducta.

Este seguimiento permanente nos permite fortalecer la confianza de nuestros grupos de interés, contribuir a la sostenibilidad del negocio y consolidar nuestra reputación como una organización íntegra y confiable.



Nuestro compromiso

Reafirmamos de manera permanente nuestro compromiso con los más altos estándares de conducta empresarial. En cada decisión y acción actuamos con responsabilidad, transparencia e integridad, trabajando para consolidar una organización ética, sostenible y confiable.



3-3 Liderazgo transformador y capacidad de influencia

En inteia nos sentimos profundamente comprometidos con hacer una realidad nuestro propósito superior: *habilitar territorios inteligentes para hacerlos más sostenibles*. Durante 2025, consolidamos esta misión a través de una estrategia integral que sitúa la innovación y la integración de nuestras capacidades como el motor de transformación territorial.

Las organizaciones no descarbonizan por aspiración o por cumplir regulaciones: descarbonizan cuando visualizan claramente dónde hacerlo y qué van a obtener a cambio. Durante 2025 transformamos radicalmente esta relación a través de una lógica integrada donde la visibilidad territorial genera retorno verificable y tangible. Este modelo funciona en tres momentos conectados e inseparables: primero, la capacidad de ver con claridad absoluta qué ocurre en el territorio; segundo, la capacidad de medir con precisión matemática qué significa esa situación en términos de carbono y emisiones; tercero, la capacidad de acceder a oportunidades financieras reales en mercados internacionales verificados.

Durante 2025, lanzamos nuestra solución Terradai, un algoritmo de inteligencia territorial que abre esa visibilidad inicial. Transforma datos satelitales en información operacional que permite que gobiernos y empresas comprendan exactamente qué ocurre en sus territorios: dónde la deforestación representa riesgo inmediato, dónde existe potencial de regeneración, cómo están expuestos los activos a dinámicas climáticas futuras. Empresas que operan infraestructura significativa descubren que el monitoreo necesario para proteger su operación simultáneamente revela oportunidades estratégicas. Con precisión superior al 80 por ciento, identifican dónde mejorar eficiencia operacional, dónde la transición energética genera valor real, dónde prácticas más sostenibles tienen sentido económico además de ambiental. Esa visibilidad precisa no es académica: es operacional. Permite tomar decisiones informadas porque se entiende exactamente el contexto donde se actúa.



A través de la evolución de Carbonlytics, nuestro ecosistema de cuantificación y gestión de carbono que transforma esa visión en números que verdaderamente impactan las decisiones. Cuantifica exactamente qué generan las mejoras operacionales que una empresa ya está considerando: eficiencia energética en toneladas de dióxido de carbono evitadas, transición a energías renovables en impacto verificable, prácticas regenerativas en carbono secuestrado. Con metodologías internacionalmente certificadas, esos números se validan con rigor y se comercializan en mercados de carbono verificados. Lo importante aquí es que no se trata de crear actividad nueva o artificial: se trata de que actividad operacional legítima genere valor ambiental que anteriormente permanecía invisible para las organizaciones. En territorios donde operan empresas e infraestructura significativa, esta ecuación cambia fundamentalmente. La Descarbonización no compite con rentabilidad económica: se financia mutuamente. Una empresa invierte en eficiencia o en energía renovable porque tiene sentido operacional, y esa inversión se financia parcialmente con el valor de carbono que genera.

En este modelo integrado, gobiernos que regeneran territorio monitorean con nuestras soluciones y acceden a mercados de carbono con nuestra tecnología de cuantificación. Empresas que transicionan su matriz energética ven que esa transición financia parte significativa de ella misma. Comunidades rurales que practican agricultura regenerativa acceden a ingresos verificables de mercados internacionales, generando estabilidad económica.

El proyecto EcoPalma Petén en **2-6 a** Guatemala demuestra claramente y de forma contundente cómo funciona esta dinámica integrada: 162.000 créditos de carbono certificados no resultaron de una iniciativa de sostenibilidad preestablecida desde el escritorio

corporativo, sino de que prácticas operacionales que tenían sentido agronómico puro fueron documentadas, cuantificadas con rigor y certificadas internacionalmente. El proyecto simultáneamente conservó 259 hectáreas de bosques naturales. Generó 316 empleos en comunidades rurales que previamente estaban excluidas de oportunidades de sostenibilidad corporativa verificada. El retorno económico que permitió expandir el proyecto fue resultado directo de la precisión en la medición y la certificación.

La validación internacional de este modelo se confirmó durante 2025 cuando fuimos preseleccionados en el top treinta del Concurso de Agrobioemprendimiento de Impacto para **2-6 a** América Latina, promovido por el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura y Fondos de Tecnología Agropecuaria. Este reconocimiento valida que nuestro enfoque integrado—de la visibilidad territorial al retorno económico verificable—responde a las necesidades reales de transformación sostenible que enfrentan gobiernos, empresas y comunidades en la región.

Esto es lo que habilitamos en nuestros territorios: la capacidad real, concreta y verificable de que decisiones operacionales completamente legítimas generen valor ambiental verificable por terceros y retorno económico medible que se reinvierta en más sostenibilidad.

Movilidad Inteligente para ciudades más seguras

En 2025 administramos el Centro de Control de Tránsito de Medellín, enunciado en adelante como CCT, con el compromiso reflejado en cada uno de los proyectos que fortalecen la movilidad segura y eficiente en nuestro territorio. Operamos el Centro de Control con una visión clara: cuidar la vida, responder de manera oportuna y garantizar la atención adecuada en cada incidente y siniestro que afecta la movilidad.

Durante este año gestionamos 163,691 incidentes en total, de los cuales 57,452 fueron atendidos en coordinación con los agentes de tránsito. Cada cifra refleja nuestro esfuerzo por mantener la seguridad vial y la continuidad del servicio de circulación en la ciudad. Además, atendimos 46,540 siniestros (incidentes solos daños, con lesionados o muertes), esto es un 25% más de siniestro respecto al año anterior. En todos ellos priorizando la atención de lesionados, lo que nos permitió reducir tiempos críticos y salvar vidas.

Sabemos que la rapidez marca la diferencia. Por eso, logramos un promedio de respuesta de 24 minutos y 23 segundos, lo que implica un aumento de la capacidad de atención en más de 26%. Este indicador nos impulsa a seguir optimizando recursos y procesos. Estas cifras no son solo números; son el reflejo de cómo desarrollamos soluciones, innovamos en la gestión y trabajamos coordinados con los agentes para que cada viaje sea más seguro.

También desarrollamos 38 estudios de movilidad, 65 informes y 109 reportes que van más allá de los datos: son herramientas para transformar la experiencia de quienes se mueven por las vías. Analizamos patrones, identificamos oportunidades y diseñamos estrategias que no solo mejoran la circulación, sino que también elevan la calidad de vida

y la seguridad de miles de personas. Cada recomendación que surge de estos estudios se traduce en trayectos más ágiles, menos riesgos y una ciudad que se mueve con confianza.

El Centro de Control de Tránsito se ha consolidado como un pilar fundamental en la gestión moderna de la movilidad urbana en Colombia, integrando soluciones avanzadas que superan los esquemas tradicionales. Esta capacidad para gestionar el tráfico y los incidentes de manera dinámica ha transformado la movilidad en Medellín, convirtiéndola en un referente de eficiencia y seguridad.

Gracias a tecnologías de vanguardia, como sensores inteligentes, algoritmos de detección, agentes IA para análisis de datos y recomendaciones de tácticas, logramos detectar en tiempo real cualquier situación anómala en la circulación y anticipar su gestión.

Finalmente con la gestión del CCT, nuestro impacto va más allá de ordenar la movilidad: contribuimos directamente al ODS 3, promoviendo salud y bienestar al disminuir lesiones y muertes por accidentes, y al ODS 11, impulsando ciudades más seguras, inclusivas y sostenibles. Cada acción que emprendemos acerca a la ciudad a un modelo de movilidad inteligente y humana.



Nuestra Gestión de Movilidad Sostenible y Logística en 2025

Durante 2025, continuamos ejecutando nuestra estrategia de sostenibilidad y eficiencia operativa a través de dos productos digitales complementarios que ofrecemos al mercado empresarial: Appimotion, que desarrollamos para la gestión de movilidad sostenible, y TrackMile, que diseñamos para la gestión logística y el control operativo del transporte.

Con Appimotion, ayudamos a las organizaciones a gestionar de manera integral los desplazamientos laborales de sus colaboradores. Esta solución les permite planificar y optimizar la movilidad de sus equipos bajo criterios de eficiencia y sostenibilidad.

Durante este año, la plataforma contó con más de 3.000 usuarios registrados que gestionaron más de 100.000 desplazamientos. Además, nuestros clientes fortalecieron sus esquemas de rutas empresariales, carro compartido y micromovilidad, incrementando la adopción de modalidades de transporte más eficientes.

Desde el punto de vista de gestión, Appimotion permite a las empresas centralizar su información de movilidad, estandarizar procesos de registro y generar reportes periódicos para sus áreas de sostenibilidad, talento humano y operaciones, aportándoles valor en indicadores clave como adopción, eficiencia operativa y gestión organizacional.

De manera complementaria, consolidamos TrackMile como una herramienta robusta para la gestión logística y el control operativo del transporte empresarial. Durante 2025, optimizamos más de 6.000 rutas a través de esta plataforma, prestando servicios logísticos de gestión de muelles y visualización en tiempo real.

TrackMile permite a nuestros clientes mejorar el monitoreo de sus vehículos y rutas, incrementar sus niveles de puntualidad y reducir incidencias operativas, fortaleciendo la confiabilidad de su información para la toma de decisiones. Asimismo, les aporta valor en indicadores de desempeño logístico, productividad y calidad del servicio.

Bienestar: innovación y adaptabilidad como motor del progreso

En 2025 reafirmamos que la innovación y la adaptabilidad no son discursos aspiracionales, sino capacidades críticas para sostener nuestra evolución como organización. Entendemos que el bienestar no se limita a lo individual, sino que también se construye cuando damos a nuestros equipos espacios reales para crear, experimentar y transformar la forma en que trabajamos. Por eso, durante noviembre vivimos un mes enfocado en demostrar que innovar es una práctica cotidiana que fortalece nuestra cultura, mejora nuestra toma de decisiones y nos prepara para responder con agilidad a los desafíos del entorno.

Celebración del mes de la innovación:

Durante noviembre de 2025 desarrollamos una experiencia integral que conectó creatividad, colaboración y experimentación ágil. Nuestro propósito fue claro: pasar de la idea a la experiencia, transformando propuestas en soluciones tangibles mediante el uso de prototipado digital y metodologías de trabajo colaborativo.

Diseñamos este mes como un espacio para impulsar una cultura donde equivocarse rápido, aprender pronto y construir en conjunto fuera la norma. Invitamos a nuestros equipos a participar activamente, a proponer retos reales de la organización y a involucrarse en actividades presenciales y virtuales que promovieran la innovación aplicada.

Durante el mes realizamos múltiples espacios de aprendizaje y cocreación. Iniciamos con un panel con expertos externos que nos retaron a repensar nuestra relación con la innovación, dejándonos mensajes directos sobre la necesidad de actuar con velocidad, foco y propósito.

Desarrollamos talleres prácticos orientados al prototipado digital, donde los equipos aprendieron a transformar ideas en soluciones funcionales. Complementamos estos espacios con actividades virtuales que permitieron ampliar la participación y romper las barreras geográficas.

También impulsamos un bootcamp de innovación enfocado en la resolución de retos reales, especialmente en temas relacionados con energía y medio ambiente, promoviendo el trabajo interdisciplinario y la experimentación rápida.

Uno de los hitos fue el hackathon, un espacio intensivo de ocho horas en nuestro Centro de Experiencia en Medellín, donde los equipos trabajaron de forma colaborativa para construir propuestas concretas. La posibilidad de participación desde otras ciudades reforzó nuestro mensaje de inclusión y trabajo distribuido.



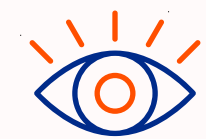
Se destaca de esta celebración



Participación de 4 invitados externos del ecosistema en el panel de innovación y participación virtual de 120 colaboradores lo que representa alrededor del 62% de los colaboradores.



Desarrollo de la Hackathon de prototipado con IA, beneficiando a 20 participantes de diversas áreas de la empresa quienes de forma presencial crearon 4 prototipos rápidos que servirán para la experimentación de los primeros meses de 2026.



Realización de la primera experiencia inmersiva de premiación de la semana con la participación del top 10 de participantes en las actividades asociadas a innovación, quienes desarrollaron un recorrido por el distrito creativo del Perpetuo Socorro, viviendo una experiencia de innovación y creatividad en la ciudad de Medellín.



En 2025 aceleramos la experimentación y validaciones en el mercado

La gestión de la innovación en inteia se consolidó como un sistema estructurado para la exploración ágil de nuevos productos, soluciones y modelos de negocio, orientado explícitamente a la generación de crecimiento, diversificación de ingresos y ventaja competitiva sostenible. **La innovación dejó de operar como un ejercicio aislado y se convirtió en un mecanismo continuo de identificación de oportunidades, validación de hipótesis y construcción de propuestas de valor escalables.**

Nuestro enfoque se centró en transformar la incertidumbre en conocimiento accionable, y para ello, diseñamos y ejecutamos un proceso disciplinado de exploración que combinó análisis de territorios de negocios, vigilancias tecnológicas, benchmarking, uso intensivo de inteligencia artificial y prototipado rápido de soluciones digitales.



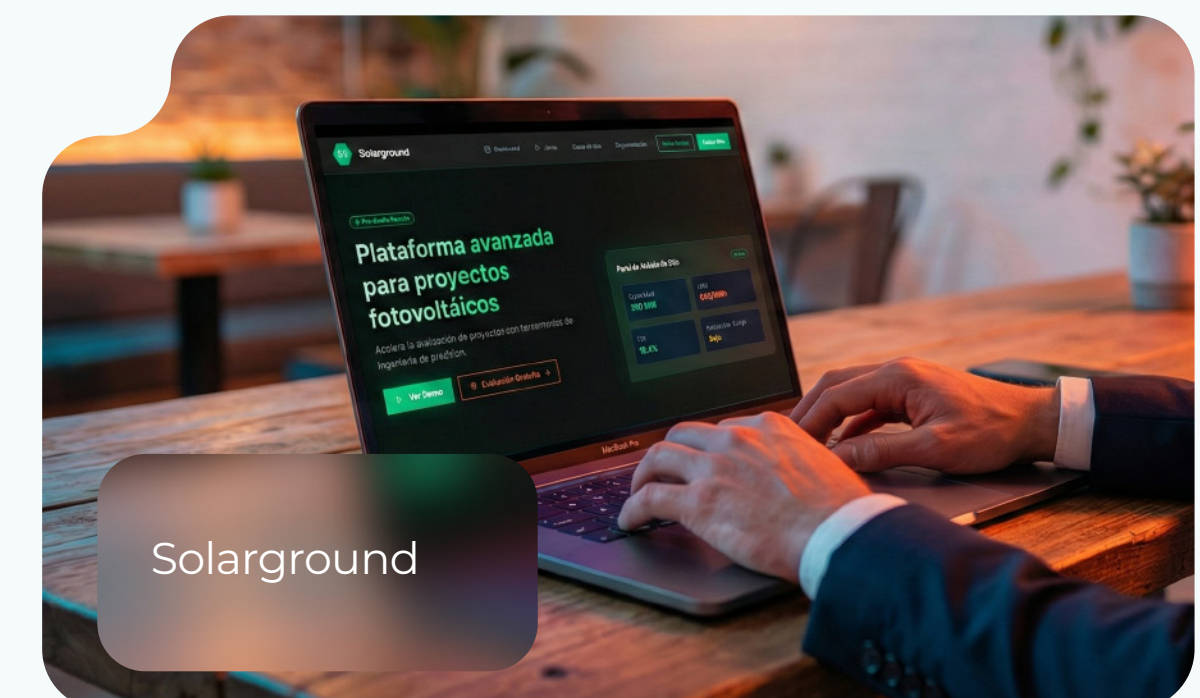
Mapa interactivo



Banco de retos



Terralens



Solarground

Apalancamos exploraciones con herramientas de IA, estrategias comerciales e innovación abierta:

La gestión de la innovación también se tradujo en una exposición sistemática de nuestras propuestas de valor al mercado, a través de estrategias de experimentación apalancadas en marketing digital, presentamos nuestras soluciones ante más de 35,000 personas en nueve países, obteniendo aprendizajes directos a partir de conversaciones con más de 100 contactos calificados del mercado. Este ejercicio convirtió la comunicación comercial en una herramienta de validación temprana de producto, no solo de posicionamiento.

Paralelamente, fortalecimos nuestra capacidad de innovación abierta mediante el relacionamiento estratégico con el ecosistema de ciencia, tecnología e innovación. A través del programa Nodo de la Universidad EAFIT y en alianza con el Centro de Empleo para la Industria Digital de Comfama, participamos como empresa postulante de un reto para optimizar la observación de oportunidades y proyectos del ecosistema CTi.



Taller Nodo



Taller Nodo



Econova

A lo largo de la ejecución del reto brindamos formaciones especializadas en creatividad, innovación y pitch a los estudiantes que participaron, quienes también pudieron conocer más a profundidad la organización y la aplicación de tecnologías en el Centro de Control de Tránsito de Medellín.

A lo largo del año estuvimos participando en actividades de la Red Econova – Ecopetrol, en el nodo Energía Eléctrica, junto con ellos, expertos de CIDET y actores el ecosistema de energía validamos cuatro territorios estratégicos y doce conceptos de producto digital para la industria energética, reduciendo el riesgo técnico y de mercado antes de cualquier inversión de escalamiento de producto.

En términos de eficiencia interna, la adopción de herramientas de inteligencia artificial y la asunción de un enfoque experimental en el desarrollo de mínimos productos viables permitió generar ahorros superiores a COP 600 millones.



Esto demuestra que la innovación no solo crea nuevas fuentes de ingreso, sino que optimiza la estructura de costos cuando se gestiona con rigor.

Innovación estratégica

- Fortalecimos capacidades con formaciones en diseño de servicios y producto digital, marketing, pricing, inteligencia artificial e internacionalización.
- Diseñamos cuatro rutas de formación virtuales con contenidos especializados de LinkedIn Learning, con el objetivo de cerrar brechas y fortalecer perfiles de pensamiento creativo e innovador.
- Lanzamos un banco de retos especializados en energía donde se propusieron ideas para nuestra expansión en esta línea de negocio, profundizando con datos en el entendimiento de los problemas y oportunidades de mercado. La idea ganadora de esta cohorte se encuentra en ejercicios de validación y exploración con expertos técnicos del mercado a través de la célula de innovación en energía.
- Realizamos cinco espacios de transferencia metodológica para motivar la adopción de herramientas de inteligencia artificial y los procesos de validación y experimentación.

- Gestionamos espacios para fortalecer la cultura de la mejora continua y prácticas para transformar a nivel interno a partir de tres sesiones de Lecciones Aprendidas durante el año.

- Lideramos 6 espacios de sensibilización y adopción de la estrategia con todos los miembros de la organización a través de Conversaciones Estratégicas y seguimientos al TBG por cada trimestre, en los que profundizamos en conceptos claves, metodologías de seguimiento a la estrategia, desarrollo de hitos de máximo nivel y validación de conocimientos asociados a la estrategia al interior de la organización.

- Lanzamos el programa de Embajadores de la Estrategia donde a través de talleres se empoderaron 22 roles intermedios de la organización para alinear las actividades internas de los equipos con objetivos y metas estratégicas, buscando que funjan como satélites de la estrategia inteia al interior de las direcciones.

- Desde la observación del macroentorno realizamos búsquedas sistemáticas para la identificación y priorización de oportunidades en fondos de inversión, concursos, retos de innovación abierta y licitaciones para promover la postulación a convocatorias y ofertas asociadas a entidades del ecosistema CTi.

- Fortalecimos la identidad de nuestro observatorio de competitividad, logrando posicionar a nivel externo productos como el informe de tendencias tecnológicas 2025 con más de 499 visualizaciones.

- A nivel interno exploramos nuevos formatos como vídeos, podcast, boletines y sesiones de socialización grupales para acercar el conocimiento a la vanguardia, la identificación de hallazgos y las señales y observación del entorno a todos los equipos de la organización.

- Facilitamos más de 15 talleres de innovación con alcances de ideación, hasta visión estratégica, para fortalecer los procesos de identificación de oportunidades, mejoras y priorizaciones en diferentes proyectos, líneas de negocio y con compañías del intragrupo.

- Participamos en el Ranking de Innovación de la ANDI pasando del puesto 176 al puesto 137 de 308 empresas participantes.



Taller embajadores de la estrategia

3-3 Mejores capacidades tecnológicas en gestión de data y digitalización

Consolidamos y posicionamos nuestra área de Tecnología Digital

Durante el 2025, definimos la creación de un área independiente de Tecnología Digital, que actuara como **habilitadora estratégica**, pasando de un rol operativo a uno de liderazgo tecnológico, con foco en resultados medibles, sostenibilidad y escalabilidad.

Consolidamos un portafolio de capacidades tecnológicas orientado a soportar la ejecución estratégica del negocio y la generación de valor a través de soluciones digitales avanzadas. Nuestro enfoque se fundamentó en habilitar capacidades tecnológicas de alto impacto que generen valor interno y externo, alineadas con los objetivos corporativos y las necesidades del negocio. Para ello, nuestro modelo de trabajo se soportó en cuatro ejes principales:



Gobernanza y madurez tecnológica

Implementamos un marco de evaluación objetiva basado en estándares internacionales, a través del **Technology Capability Maturity Framework (TCMF)**. Este modelo permite medir anualmente la madurez de las capacidades tecnológicas, identificar brechas y definir hojas de ruta claras de evolución.



Arquitectura modular y enfoque multicloud

Promovimos arquitecturas modernas, seguras y escalables sobre entornos **Azure y Google Cloud**, con políticas claras de seguridad, costos, automatización e infraestructura como código. Este enfoque habilita el desarrollo ágil de productos y servicios, diferenciando claramente la infraestructura tecnológica estratégica de modelos tradicionales de hosting.



Datos e inteligencia artificial como activos estratégicos

Integramos de forma transversal la analítica de datos, el gobierno de datos y la inteligencia artificial para optimizar procesos internos, fortalecer la toma de decisiones y desarrollar nuevas capacidades de valor para los clientes.



Talento especializado y alianzas estratégicas

El desarrollo de capacidades se apalanca en equipos multidisciplinarios con alto nivel técnico y en alianzas estratégicas con Microsoft y Google, fortaleciendo tanto el conocimiento interno como la proyección comercial de inteia.

Aumentamos nuestra productividad y eficiencia mediante IA

Habilitamos herramientas de inteligencia artificial para roles claves de nuestro equipo de desarrollo digital, logrando resultados significativos en la productividad, disminuimos en un 75% los tiempos de desarrollo, redujimos en un 90% las fallas que se presentaban en pruebas funcionales y aumentamos al 100% la cobertura de pruebas unitarios de código. Evidenciamos una relación costo-beneficio positiva entre inversión tecnológica y productividad del equipo.

Avanzamos en la implementación de nuestro gobierno de datos

Evolucionamos el nivel de madurez del Gobierno de Datos según la metodología internacional DAMA (Data Management Association), pasando de un **nivel 2.2** en 2024 a un **nivel 3.6** en 2025.

Implementamos el gobierno de datos inicialmente en dominios de datos críticos para los procesos de **finanzas, jurídica, contratos y empleados**, logrando **90 %** de reducción en tiempos manuales y **70 %** de disminución de reprocesos.

Elevamos la madurez de nuestras capacidades tecnológicas

Priorizamos cinco capacidades tecnológicas sobre las cuales se soporta el desarrollo de nuestro portafolio y entrega de valor para nuestros clientes, clasificadas en

dos capacidades habilitadoras, Internet de las Cosas y Cloud Computing, y tres capacidades medulares, Analítica de Datos, Inteligencia Artificial y Sistemas de Información Geográfica. El enfoque de trabajo se ha centrado en desarrollar conocimiento especializado en el equipo, incorporar perfiles expertos, habilitar herramientas e infraestructura tecnológica moderna y construir alianzas estratégicas con partners tecnológicos como Microsoft y Google, asegurando así la madurez, escalabilidad y sostenibilidad de estas capacidades.

Logramos una evolución transversal en la madurez de las capacidades, pasando de un nivel maduro en 2024 a un nivel de liderazgo medio en 2025, de acuerdo con la metodología TCMF - Technology Capability Maturity Framework.

Cloud Computing

Fortalecimos de manera significativa nuestras capacidades en Cloud Computing, integrándolo como un habilitador clave para potenciar la competitividad y eficiencia de nuestro portafolio de servicios. Esta evolución se ha basado en la adopción de arquitecturas modernas, la incorporación de tecnologías emergentes y la implementación de modelos operativos que nos permiten asegurar eficiencia, innovación y resiliencia. A través de los enfoques de FinOps y DevSecOps, garantizamos una gestión responsable de costos, una arquitectura segura y un gobierno sólido, permitiendo ofrecer soluciones escalables y confiables alineadas con las necesidades cambiantes de nuestros clientes y del mercado.

Internet de las Cosas

Fortalecimos de manera significativa nuestras capacidades en Cloud Computing, integrándolo como un habilitador clave para potenciar la competitividad y eficiencia de nuestro portafolio de servicios. Esta evolución se ha basado en la adopción de arquitecturas modernas, la incorporación de tecnologías emergentes y la implementación de modelos operativos que nos permiten asegurar eficiencia, innovación y resiliencia. A través de los enfoques de FinOps y DevSecOps, garantizamos una gestión responsable de costos, una arquitectura segura y un gobierno sólido, permitiendo ofrecer soluciones escalables y confiables alineadas con las necesidades cambiantes de nuestros clientes y del mercado.

Inteligencia Artificial

Estructuramos un marco robusto de gobierno de Inteligencia Artificial que nos permite integrar modelos, agentes inteligentes y algoritmos de forma segura, consistente y trazable dentro de las operaciones de nuestros sistemas. Logramos evolucionar nuestra capacidad de computer visión y desarrollar soluciones como Terradai y Carbonlytics, orientadas a la detección inteligente de actores viales, el análisis de comportamientos asociados a seguridad, el monitoreo avanzado de zonas críticas y el cálculo de impactos ambientales, lo que evidencia nuestra habilidad para llevar la inteligencia artificial a contextos reales con impacto tangible en sostenibilidad, seguridad y eficiencia operativa.

Desplegamos herramientas especializadas y pipelines automatizados para entrenamiento, evaluación y despliegue de modelos generativos, sintéticos y predictivos. Estamos migrando más de 100 aplicaciones de RPA (Robotic Process Automation) hacia agentes autónomos basados en inteligencia artificial, incrementando significativamente la eficiencia y adaptabilidad de nuestras soluciones.

Analítica de Datos

Implementamos un marco de gobierno de datos robusto que garantiza calidad, trazabilidad y disponibilidad de la información en toda la organización. Fortalecimos un equipo especializado en ciencia de datos, incluyendo algunos perfiles expertos como arquitecto de datos, científicos e ingenieros de datos y especialistas en desarrollo de modelos. Nuestro modelo de gobierno de datos nos permitió asegurar la consistencia, seguridad y confiabilidad de la información, permitiendo que los datos fluyan de manera controlada desde su origen hasta las capas analíticas. Con este enfoque impulsamos la evolución continua de nuestras plataformas y soluciones que integran capacidades avanzadas de análisis descriptivo, predictivo y prescriptivo, constituyéndose en herramientas clave para la gestión de sistemas complejos en movilidad, energía y medio ambiente.

Sistemas de Información Geográfica (GIS)

Elevamos nuestra capacidad en Sistemas de Información Geográfica (GIS), consolidando la dimensión espacial como un componente estratégico para el análisis, la gestión y la toma de decisiones. Esta fortaleza se refleja en la integración especializada de geodatos, el dominio de herramientas líderes y la experiencia acumulada en proyectos de alta complejidad.

Evolucionamos la integración de geodatos de manera continua en nuestra plataforma Terradai, habilitando análisis espaciales en tiempo real y representaciones dinámicas del territorio. Esta integración permite conectar capas de información relacionadas con infraestructura, movilidad, energía, medio ambiente y dinámicas urbanas en un marco analítico unificado, fortaleciendo los sistemas de monitoreo y la planificación territorial.

Ahora Somos Partner Especializados en Data & IA de Microsoft

Como equipo, en inteia consolidamos un proceso estructurado y riguroso para lograr nuestra vinculación oficial como Microsoft Partner en Data & AI, un hito que fortalece nuestra credibilidad técnica y nos posiciona estratégicamente en el ecosistema de soluciones avanzadas. Iniciamos este camino formalizando el registro de Inteia como socio tecnológico y avanzamos con un plan intensivo de formación y certificación para el equipo de nuestra Dirección, alcanzando más de 21 certificaciones oficiales en tecnologías Microsoft. Este esfuerzo coordinado nos permitió elevar nuestras competencias en analítica, inteligencia artificial, arquitectura cloud y gobierno de datos, garantizando que nuestras capacidades estuvieran plenamente alineadas con los estándares globales del fabricante.

Para consolidar el partnership, implementamos además una estrategia operativa basada en tenants externos con clientes reales, lo que nos permitió sumar consumo validado, gestionar infraestructura especializada y demostrar experiencia aplicada en escenarios de alta complejidad. Gracias a esta estrategia alcanzamos 90 puntos de 100 posibles, superando ampliamente el mínimo requerido de 70 puntos. Este reconocimiento no solo valida nuestra madurez técnica, sino que ha fortalecido un relacionamiento directo y estratégico con Microsoft, habilitando apoyo especializado en proyectos relevantes como los desarrollados con Ecopetrol y XM. Este nivel de colaboración potencia nuestra capacidad para diseñar soluciones innovadoras de alto impacto y nos consolida como un socio confiable en iniciativas basadas en datos e inteligencia artificial.



5 Especializadas

2 AZ - 305
Azure Solutions Architect Expert



David Hurtado
Científico de datos



Luigi Lizcano
Ingeniero Devops

3 AZ - 104
Azure Administrator Associate



David Hurtado
Científico de datos



Luigi Lizcano
Ingeniero Devops



Liceth Guerrero
Líder Inteligencia Artificial

20 Puntos obtenidos / 8 Necesarios



5 Intermedias

1 AI - 102
AI Engineer Associate



Liceth Guerrero
Líder Inteligencia Artificial

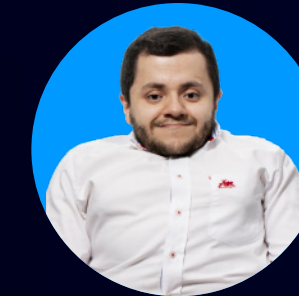
1 PD - 100
Data Scientist Associate

1 AZ - 204
Azure Developer Associate



Luigi Lizcano
Ingeniero Devops

2 DP - 700
Fabric Data Engineer Associate



Jesús Peña
Ingeniero Datos



Leonardo Sánchez
Ingeniero Datos

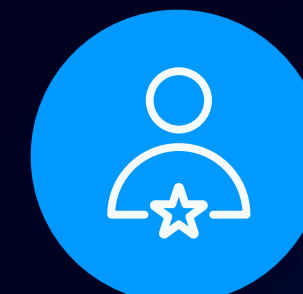
7 DP - 700
Power BI Data Analyst



Mayra Jiménez
Líder Técnica



Natalia Cifuentes
Líder Técnica



Isabel Forero
Especialista BI



James Facundo
Especialista BI



Lina Villa
Líder Técnica



Ossman Flórez
Ingeniero BI



Alejandra Restrepo
Ingeniera de Datos

48 Puntos obtenidos / 32 Posibles



3-3 Empresa influyente e inspiradora con capacidad de anticiparse, adaptarse y transformar positivamente el entorno.

Durante 2025 reforzamos nuestro compromiso de inspirar a más empresas y municipios a impulsar transformaciones reales, orientadas al desarrollo de soluciones con impacto directo en la calidad de vida de las personas, la movilidad eficiente de sus activos, la sostenibilidad empresarial y la medición y compensación de su huella de carbono.

Para lograrlo, buscamos abrir conversaciones en escenarios de alto valor para nuestro territorio empresarial de Smart Cities, participando en espacios como Expo I, Carbon Forum, ANDICOM, la Cumbre del Clima, Colombia Genera, Latam Mobility y el Congreso Nacional de Autoridades de Tránsito, Transporte y Movilidad, entre otros.

Por tercer año consecutivo participamos en el Smart City Expo, cuya edición 2025 en Cartagena renovó la visión del Caribe hacia una integración de esfuerzos gubernamentales orientados a la transformación de su territorio turístico, a partir del uso de datos y tecnología para su protección, fortalecimiento y desarrollo económico.

Gracias al relacionamiento de alto nivel generado en este espacio, la participación de inteia cobra especial relevancia para acompañar a la región en el cumplimiento de sus metas de transformación inteligente y sostenible, aportando nuestra visión, conocimiento y capacidades tecnológicas. Esta presencia, además, se articula con la visión global de FIRA Barcelona, organizador del evento, de actuar como empresa eje para las iniciativas y procesos de transformación de municipios y empresas en Colombia y Latinoamérica.

De los 34 eventos en los que participamos durante 2025, logramos visibilidad de marca en 27, contamos con participación como speakers en paneles y conferencias en 17, y estuvimos presentes en 4 ruedas de negocio especializadas del sector energético, donde presentamos nuestras soluciones de medio ambiente.

En el marco del fortalecimiento de la estrategia de marca, realizamos por primera vez un ejercicio de percepción de marca con sus principales grupos de interés —empleados, clientes y proveedores—, con el propósito de comprender cómo es percibida la organización, cómo se reconoce internamente y qué tan coherente resulta su promesa de valor frente a la experiencia que entrega.

Este ejercicio permitió contrastar la identidad y el discurso de inteia con la percepción real de sus públicos, identificar niveles de coherencia entre lo que la marca comunica, lo que se vive en la relación con la organización y los resultados

que se generan, así como recoger evidencias clave para avanzar hacia una narrativa más tangible, sustentada y alineada con el impacto generado en los ámbitos de movilidad, medio ambiente y energía.

El estudio evidenció que **inteia cuenta con una percepción mayoritariamente positiva**, asociada principalmente a su **capacidad técnica, conocimiento especializado y aporte de valor a través de soluciones basadas en datos y tecnología**. La marca es reconocida como una organización confiable, con un alto nivel de expertise y con un rol relevante en los procesos de transformación digital de sus clientes, lo que refuerza su posicionamiento como un aliado estratégico para la toma de decisiones basadas en información y analítica avanzada.



Reconocimiento de atributos de marca

Asociados a credibilidad, capacidad técnica e impacto, que consolidan una base sólida para el fortalecimiento del territorio narrativo y del banco de mensajes clave de inteia frente a sus distintos grupos de interés.



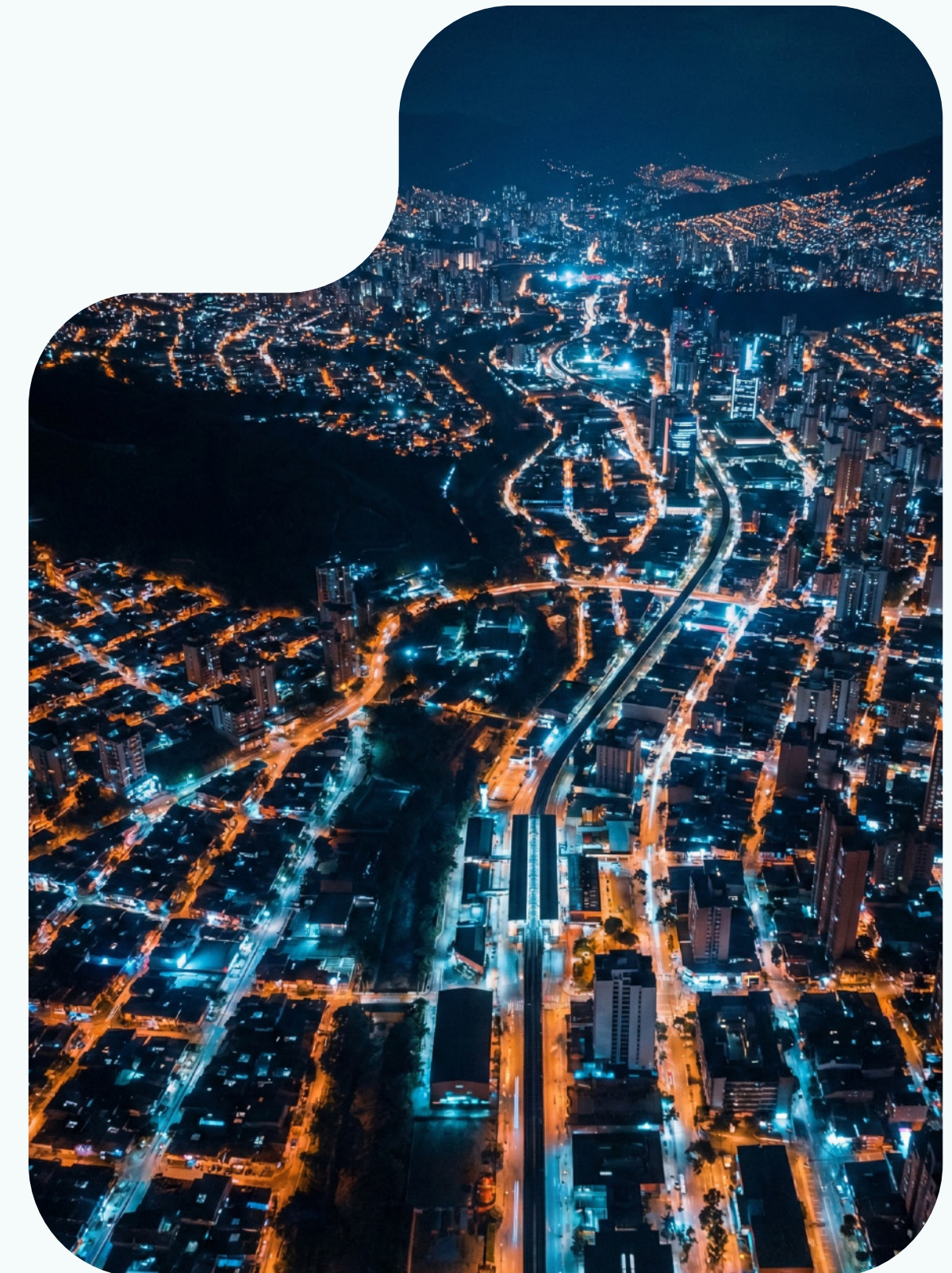
Identificación de oportunidades de mejora

Para reforzar la consistencia comunicacional y visibilizar con mayor claridad los resultados y transformaciones logradas, tanto en el ámbito interno como en la relación con clientes y proveedores.



Definición de lineamientos iniciales

para profundizar el relacionamiento con los grupos de interés y avanzar en la construcción de una narrativa común que articule de manera más clara la identidad de marca, el ecosistema de soluciones y los resultados generados.



3-3 Excelencia en el cumplimiento de nuestra actividad

Nuevas maneras de operar: Gestión de generación de valor

Encaminados en la redefinición de adaptar nuestra forma de trabajar y operar, continuamos con el proceso de adopción de un modelo organizacional que responda a los desafíos y oportunidades del entorno actual; en consecuencia, le apostamos a la evolución de nuestra VMO (Value Management Office), cuyo objetivo es impulsar la gestión de proyectos como una capacidad organizacional de generación de valor, mediante la implementación de un marco común de prácticas adaptativas que guíe el desarrollo de los proyectos de inteia.

La VMO inteia tiene visibilidad y gestión sobre los proyectos que sean clasificados dentro de los siguientes tipos de portafolio:



Portafolio de Proyectos Estratégico

Todos los proyectos de máximo nivel que impactan significativamente la estrategia, el crecimiento y la generación de valor para inteia.



Portafolio de proyectos Clientes

Proyectos que están orientados a crear soluciones a la medida solicitadas por los clientes, que inteia implementa y opera (el cliente contrata los servicios de inteia).



Portafolio de Proyectos de Innovación

Proyectos que están orientados a crear productos de interés de inteia para ofrecer a sus clientes. Incluye la exploración en nuevos productos (apuestas de inteia para el desarrollo del negocio).



Portafolio Proyectos Tácticos

Proyectos que están orientados a la mejora, fortalecimiento de procesos, prácticas, aumento de ingresos, aumentar la satisfacción de los clientes y el crecimiento de inteia. Proyectos donde inteia busca la mejora.

Atributos de la VMO

Apropiación y aprendizaje

- Fortalecemos las capacidades de los líderes de proyectos
- Valoramos la madurez organizacional de gestión de proyectos y establecemos la ruta de movilización.
- Acompañamos la adopción de los marcos, métodos, prácticas técnicas que apoyan el hacer de los proyectos.

Tecnología

- Adoptamos e implementamos las herramientas digitales adecuadas para potenciar el desarrollo de los proyectos.

Transformación

- Movilizamos la vivencia de los principios de los proyectos inteia como impulsores de la transformación cultural.

Articulación y visibilidad

- Gestionamos los recursos y el talento humano (células de proyectos) con la intención de generar mayor valor, cuidando el bienestar integral de las personas.
- Visibilizamos el estado de los proyectos para generar la toma de decisiones y acciones oportunas a favor del éxito de los proyectos.

Acuerdos de Niveles de Servicio

Incorporamos Acuerdos de Nivel de Servicio (ANS) como parte de nuestro compromiso para asegurar que las expectativas de nuestros clientes se cumplan con agregación de valor y calidad. Estos acuerdos definen parámetros específicos, medibles y alcanzables, como tiempos de respuesta, gestión de incidentes y oportunidad, lo que nos permite:

- Claridad: establecemos expectativas precisas y objetivas para todas las partes involucradas.
- Monitoreo constante: verificamos el cumplimiento mediante indicadores clave de desempeño.
- Responsabilidad compartida: fomentamos la colaboración entre inteia y sus clientes para alcanzar los objetivos trazados.

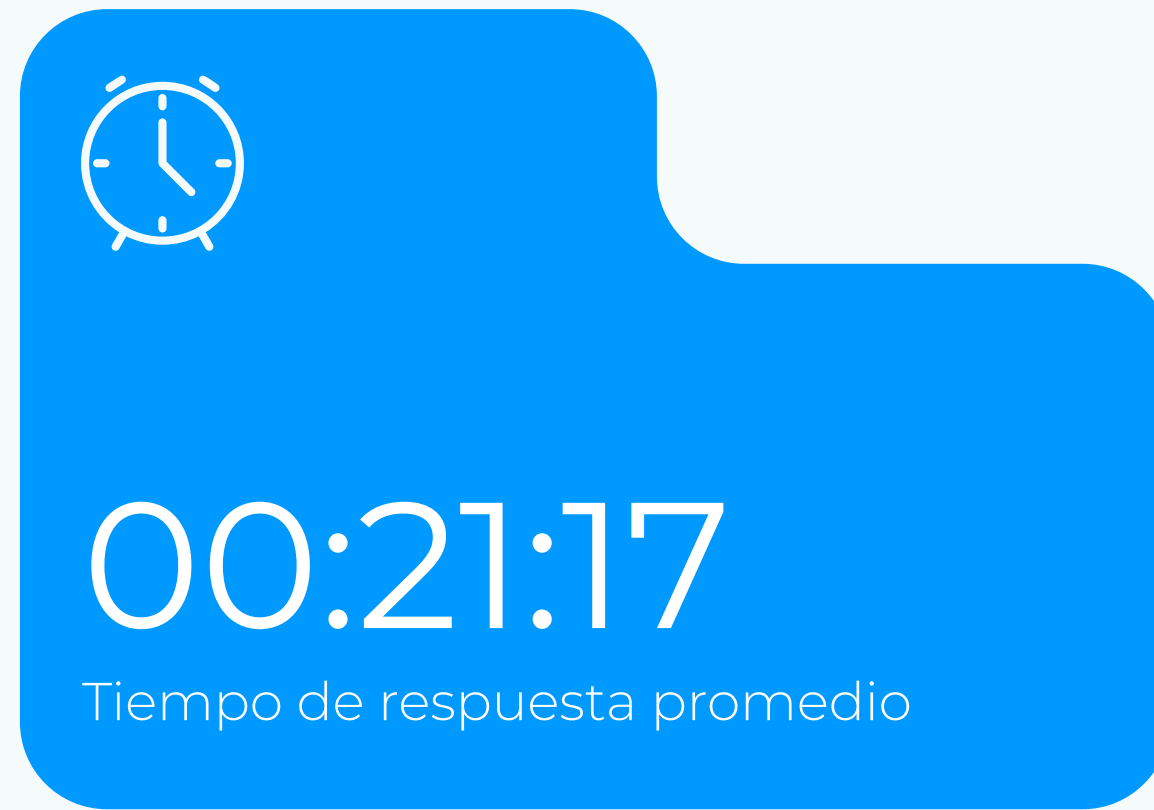
En 2025 logramos un cumplimiento del 100% en todas las metas pactadas en nuestros ANS, reafirmando nuestro compromiso con los grupos de interés y garantizando que nuestras acciones respondan a sus expectativas.

En CCT administramos los servicios con resultados estables y por encima de meta en todos los indicadores. En particular, logramos combinar calidad de operación (mensajería, gestión de incidentes, calidad de informes) con alta disponibilidad de las plataformas y un tiempo de respuesta mejor que el objetivo. A lo largo del año, los indicadores se movieron en una banda estrecha, por encima del umbral. La respuesta a incidentes mejoró el estándar exigido, y la disponibilidad de plataformas se mantuvo prácticamente al 100 %. Esto sugiere que los controles operativos y la gestión preventiva están funcionando.

Destacamos el cumplimiento de todos los indicadores del año. El tiempo de respuesta promedio en 00:21:17, mejor que la meta de 00:26:35, y disponibilidad de sistemas cercana al 100 %. El desempeño fue sostenido y consistente

En SICOM operamos con alto nivel de cumplimiento en la mayoría de los indicadores. La operación mantuvo la estabilidad en incidentes, disciplina operativa en mantenimiento, y gestión del talento. Dos métricas clave (indisponibilidad del recurso y rotación no autorizada) se evalúan como “máximo permitido”: allí un valor menor es mejor. Con ese criterio, el proyecto cumplió ampliamente.

En general hubo altas tasas de solución en incidentes técnicos y de requerimientos, con mantenimiento planificado ejecutado al 100 %. En gestión de personas, mantuvimos rotación no autorizada prácticamente nula y cero días de indisponibilidad por cambios de perfil, lo que minimiza riesgos operativos.



Experiencia al cliente

Como parte del fortalecimiento de nuestro modelo de experiencia al cliente, finalizamos la implementación y puesta en producción de nuestra herramienta Zendesk. Esta herramienta se ha convertido en una pieza fundamental para nuestro modelo, ya que al ser una plataforma omnicanal, nos permitió integrar todos los canales de atención, ofreciendo una experiencia fluida y accesible para los usuarios, clientes y personas interesadas en comunicarse.

A través de este modelo de servicio y experiencia, se aseguró la atención oportuna, adecuada y con trazabilidad, para cada uno de los casos recibidos por los canales establecidos, fortaleciendo la gestión de las solicitudes y la articulación con las áreas internas de apoyo. Como indicador relevante, se evidenció un incremento de casos recibidos para inteia respecto al 2024, pasando de 154 a 261 tickets, lo que representó un aumento del 69%; esto refleja no solo, un mayor uso de los canales de atención, sino también un fortalecimiento en la confianza de nuestros usuarios, clientes, y otros grupos de interés, como en la adopción de nuestro modelo.

Adicionalmente, se aseguró la comunicación y traslado oportuno de solicitudes a las áreas correspondientes, especialmente en aquellos casos provenientes de entes de control, garantizando una atención adecuada y una respuesta dentro de los plazos definidos. De acuerdo con el tipo de requerimiento, los tiempos promedio de atención fueron de 3.7 días hábiles para solicitudes de información, 7 días hábiles para peticiones y 11 días hábiles para las dos quejas recibidas.

De igual forma, el modelo de experiencia al cliente permitió brindar soporte a los usuarios de algunas de nuestras soluciones digitales, como: Appimotion+, Trackmile y Carbonlytics, permitiendo el registro y gestión de 1,023 casos asociadas a estas soluciones, asegurando la trazabilidad interna, el apoyo en la gestión de novedades, y una comunicación continua con los usuarios. El tiempo promedio de atención para estos casos fue de 4 días hábiles, lo que contribuyó a una experiencia adecuada y consistente.

Aprovechando las capacidades de la herramienta, en la cual cada interacción puede ser calificada por parte de los solicitantes y así medir su experiencia, obtuvimos un nivel de satisfacción promedio del 91%, lo que indica una percepción positiva frente a la atención e interacción que recibieron.

Esta información ha sido muy útil para identificar oportunidades de mejora en aspectos como: el lenguaje, la comunicación, los procesos internos, la herramienta y las soluciones ofrecidas.

Los anteriores avances reflejan un modelo de experiencia al cliente más maduro, y orientado a fortalecer la relación con nuestros usuarios, clientes, así como de nuestros procesos internos, afianzando nuestro compromiso de generar una experiencia de calidad, transparencia y confianza.

Encuesta de satisfacción

A través de la aplicación de la encuesta anual de satisfacción buscamos conocer y evaluar la percepción de los clientes y usuarios sobre los servicios y soluciones prestados por inteia, considerando el estado del ciclo de vida en el que se encuentra cada uno.

Los indicadores evaluados fueron: Satisfacción general, el cual determina el grado de satisfacción de los clientes y usuarios de acuerdo con su percepción sobre la solución o servicio entregado, (se mide en una escala de 1 a 10, siendo 10 muy satisfecho), el NPS (Net Promoter Score), que representa el grado de disposición de los clientes a recomendar a inteia, servicio o solución, a un familiar, amigo o colega y comprometerse con la marca (se mide en una escala de 0 a 10, con la siguiente clasificación: detractores (0-6), pasivos (7-8) y promotores (9-10); el resultado final se expresa en porcentaje y corresponde a la diferencia entre promotores y detractores) y el CES (Customer Effort Score - Indicador de Esfuerzo) incorporado para el 2025, mide el nivel de dificultad que percibe el cliente y usuario para relacionarse con la compañía, solución, servicio o lograr su objetivo, cada vez que interactúa con nosotros. (expresado en porcentaje y lo ideal es que el resultado se acerque a 0%).

Para este 2025, la satisfacción general se ubicó en 8.2 y un NPS del 51%, aunque se presentó una disminución de 0.3 puntos en satisfacción y 15 puntos en el NPS frente al 2024, continuamos ubicándonos en un rango alto de satisfacción (mayor a 8) y frente al grado de recomendación, se refleja un porcentaje mayor de promotores frente a detractores. Respecto al índice de CES, su resultado fue del 24%, lo que indica un rango adecuado, el cual traduce en un menor esfuerzo de relacionamiento con la marca, solución o servicio.



3-3 Referente en sus estándares y prácticas

Como parte de nuestro compromiso de escuchar a nuestros grupos de interés y poder dar una respuesta efectiva a sus expectativas y necesidades, hemos venido adoptando altos estándares, tanto nacionales como internacionales, en cada uno de nuestros procesos, los que nos permite generar credibilidad y confianza con nuestros grupos de interés. Siendo coherentes con este propósito, hemos venido adaptando a inteia a dichas necesidades y fortaleciendo nuestros procesos en áreas claves como control interno y auditoría, protección de datos personales y propiedad intelectual. Mediante la implementación de prácticas innovadoras que responden a los estándares más exigentes del mercado en cada uno de nuestros proyectos.



Portafolio de Proyectos Estratégico

Garantizamos que trabajamos de manera organizada, consistente y orientada al mejoramiento continuo, con el fin de satisfacer las necesidades de nuestros grupos de interés, generando confianza, transparencia y valor en cada una de nuestras actividades, para el año 2025, mantuvimos la certificación en la norma ISO 9001:2015.



Certificación sistema de gestión ambiental

Obtuvimos este reconocimiento en el año 2025 al lograr demostrar la gestión responsable de los impactos ambientales derivados de nuestras actividades, productos y servicios. A través de esta certificación, reafirmamos nuestro compromiso con la protección del ambiente, el cumplimiento de la normativa aplicable, el uso eficiente de los recursos y la mejora continua de nuestro desempeño ambiental.



Certificación en seguridad y salud en el trabajo

Demostramos que contamos con un sistema de gestión orientado a proteger la vida, la salud y el bienestar de nuestros empleados y de todos los grupos de interés que interactúan con inteia. A través de esta certificación, reafirmamos nuestro compromiso con la prevención de accidentes y enfermedades laborales, la identificación y control de riesgos, la mejora continua de las condiciones de trabajo, promoviendo ambientes laborales saludables, seguros y confiables.



Certificación en seguridad de la información

Demostramos que protegemos de manera adecuada la información que gestionamos, garantizando su confidencialidad, integridad y disponibilidad. Reafirmamos nuestro compromiso con la protección de los datos de nuestros grupos de interés, mediante la identificación y gestión de los riesgos de seguridad de la información, el cumplimiento de los requisitos legales y la mejora continua de nuestros controles.

3-3 Seguridad de la información y ciberseguridad

En el 2025 logramos cumplir los 93 controles del Anexo A y recertificar nuestro Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) en la nueva versión de la norma NTC ISO/IEC 27001:2022; de esta manera continuamos demostrando nuestra capacidad para responder de forma integral a las necesidades de nuestros clientes en materia de seguridad de la información, ciberseguridad y protección de la privacidad, garantizando además la adecuada salvaguarda de toda la información que gestionamos.

Durante este año fortalecimos la adopción de buenas prácticas en todos nuestros procesos, promoviendo entornos de trabajo más seguros y eficientes. Gracias a las acciones de sensibilización y a la realización de ejercicios controlados de ingeniería social, logramos que las personas reconozcan con mayor claridad su rol esencial en la protección de la información. Este enfoque ha permitido reforzar la conciencia colectiva frente a las amenazas y consolidar a nuestros colaboradores como la primera línea de defensa

En materia de ciberseguridad, fortalecimos nuestras capacidades mediante la adquisición de nuevas herramientas alineadas con los principios de la Estrategia Zero Trust, así como con la implementación de servicios especializados de detección, análisis y respuesta. Estas soluciones nos permiten proteger de forma continua nuestros activos críticos y mantenernos a la vanguardia frente a los avances tecnológicos. Adicionalmente, contratamos servicios externos para la realización de pruebas de ciberseguridad sobre nuestra infraestructura, con el propósito de robustecer los controles existentes e incorporar medidas adicionales de protección.





Certificaciones y anexos



Certificados Informe sostenibilidad 2025

DocuSign Envelope ID: 4B3073FF-6ECD-4097-B4D6-696EEF0D9CA4



CERTIFICACION DEL REPRESENTANTE LEGAL Y CONTADOR DE LA COMPAÑÍA

Medellín, 2 de marzo de 2026

A los señores Accionistas de INTEIA S.A.S.

Los suscritos Representante Legal y Contador de INTEIA S.A.S., certificamos que los estados financieros de la Compañía al 31 de diciembre de 2025 y 2024 han sido tomados fielmente de los libros, que la contabilidad se elaboró conforme a las normas de contabilidad y de información financiera, que la información revelada refleja en forma fidedigna la situación financiera, económica, social y ambiental de la Compañía, además hemos verificado las afirmaciones contenidas en los estados financieros básicos, principalmente las referidas a:

a) Que los hechos, transacciones y operaciones han sido reconocidos y realizados por la Compañía durante el periodo contable.

b) Que los hechos económicos se revelan conforme a lo establecido en el Régimen de Contabilidad Pública.

c) Que el valor total de activos, pasivos, patrimonio, ingresos, gastos y costos ha sido revelado en los estados contables básicos hasta la fecha de corte, por la Compañía.

d) Que los activos representan un potencial de servicios o beneficios económicos futuros y los pasivos representan hechos pasados que implican un flujo de salida de recursos, en desarrollo de las funciones de cometido estatal de la Compañía, en la fecha de corte.

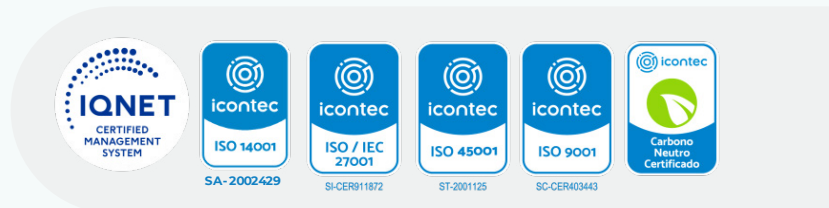
De acuerdo con lo establecido en el artículo 11 del Decreto 1406 de 1999, certificamos que se liquidaron en forma correcta y se pagaron en forma oportuna los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.

DocuSigned by:

 JOHANNA RODRIGUEZ JARAMILLO
 4F197C0D42C3465
 Johanna Rodríguez Jaramillo
 Gerente General (e)

Firmado por:

 IVAN DARÍO RESTREPO L.
 E7EE7A570AD14C2
 Ivan Darío Restrepo Londoño
 T.P. 51528-T
 Contador
 Miembro de Contabler S.A. TR 138



DocuSign Envelope ID: 4B3073FF-6ECD-4097-B4D6-696EEF0D9CA4



LIBRE CIRCULACIÓN DE FACTURAS

El suscrito Representante Legal de INTEIA S.A.S., para efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 87 de la Ley 1676 de 2013, donde se introdujeron los parágrafos 1º y 2º al artículo 7 de la Ley 1231 de 2008.

CERTIFICA

Que no se entorpeció la libre circulación de las facturas emitidas por los vendedores o proveedores de la compañía.

DocuSigned by:

 JOHANNA RODRIGUEZ JARAMILLO
 4F197C0D42C3465
 JOHANNA RODRIGUEZ JARAMILLO
 Gerente General (e)



DocuSign Envelope ID: 4B3073FF-6ECD-4097-B4D6-696EEF0D9CA4



CERTIFICACIÓN DE NORMAS DE PROPIEDAD INTELECTUAL Y DERECHOS DE AUTOR

El suscrito Representante Legal de INTEIA S.A.S., para efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el Artículo 1 de la ley 603 de 2000, que modifica el Artículo 47 de la Ley 222 de 1995:

CERTIFICA:

a. Que la sociedad cumple con las normas de propiedad intelectual y derechos de autor y que utiliza "software" legal pagando los derechos correspondientes, bien sea por adquisiciones, licencias de uso o cesiones.

b. Que el área de Tecnología de la sociedad tiene inventario del software que utiliza, y lleva control de instalación dependiendo del tipo de licenciamiento adquirido.

c. Que, de acuerdo con las políticas de la sociedad, los empleados están en obligación de observar las normas sobre propiedad intelectual y derechos de autor.

d. Que se ajusta a las disposiciones legales vigentes para celebrar operaciones con los socios de la sociedad.

e. Que no se entorpeció la libre circulación de las facturas emitidas por los vendedores o proveedores de la compañía.

DocuSigned by:

 JOHANNA RODRIGUEZ JARAMILLO
 4F197C0D42C3465
 JOHANNA RODRIGUEZ JARAMILLO
 Gerente General (e)



Informe de revisoría fiscal

Deloitte & Touche S.A.S.
 NIT 860.005.813-4
 Calle 16 Sur nro. 43A-49
 Pisos 4 y 9
 Ed. Corficolombiana
 Medellín
 Colombia

Tel: +57 (604) 604 1899
 www.deloitte.com/co

INFORME DEL REVISOR FISCAL

A los accionistas de INTEIA S.A.S.

INFORME SOBRE LA AUDITORIA DE LOS ESTADOS FINANCIEROS

Opinión

He auditado los estados financieros adjuntos de INTEIA S.A.S (en adelante “la Entidad”), los cuales comprenden el estado de situación financiera al 31 de diciembre de 2025, los estados de resultado integral, de cambios en el patrimonio y de flujos de efectivo por el año terminado en esa fecha, y las notas a los estados financieros, incluyendo información sobre las políticas contables materiales.

En mi opinión, los estados financieros adjuntos, tomados de los libros de contabilidad, presentan razonablemente en todos los aspectos materiales, la situación financiera de la Entidad al 31 de diciembre de 2025, el resultado de sus operaciones y sus flujos de efectivo por el año terminado en esa fecha, de conformidad con las Normas de Contabilidad y de Información Financiera aceptadas en Colombia adoptadas por la Contaduría General de la Nación.

Fundamento de la Opinión

He llevado a cabo mi auditoría de conformidad con las Normas Internacionales de Auditoría aceptadas en Colombia. Mis responsabilidades de acuerdo con dichas normas se describen más adelante en la sección Responsabilidades del auditor en relación con la auditoría de los estados financieros. Soy independiente de la Entidad de acuerdo con el Manual del Código de Ética para Profesionales de Contabilidad junto con los requerimientos éticos que son relevantes para mi auditoría de los estados financieros en Colombia y he cumplido con mis otras responsabilidades éticas de conformidad con estos requerimientos vigentes en Colombia. Considero que la evidencia de auditoría obtenida es suficiente y apropiada para proporcionar una base razonable para expresar mi opinión.

Responsabilidad de la administración y de los encargados del gobierno corporativo en relación con los estados financieros

La Administración es responsable por la preparación y correcta presentación de estos estados financieros de conformidad con las Normas de Contabilidad y de Información Financiera aceptadas en Colombia, y por el control interno que la gerencia considere relevante para la preparación y correcta presentación de los estados financieros libres de errores materiales, bien sea por fraude o error; de seleccionar y aplicar las políticas contables apropiadas, así como establecer los estimados contables razonables en las circunstancias.

Al preparar los estados financieros la Administración es responsable de evaluar la capacidad de la Entidad para continuar como empresa en funcionamiento, revelando, según corresponda, los asuntos relacionados con la empresa en funcionamiento y utilizando el principio contable de empresa en funcionamiento, salvo que la

Deloitte se refiere a una o más entidades de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), su red global de firmas miembro y sus sociedades afiliadas a una firma miembro (en adelante “Entidades Relacionadas”) (colectivamente, la “organización Deloitte”). DTTL (también denominada como “Deloitte Global”) así como cada una de sus firmas miembro y sus Entidades Relacionadas son entidades legalmente separadas e independientes, que no pueden obligarse ni vincularse entre sí con respecto a terceros. DTTL y cada firma miembro de DTTL y su Entidad Relacionada es responsable únicamente de sus propios actos y omisiones, y no de los de las demás. DTTL no provee servicios a clientes. Consulte www.deloitte.com/co para obtener más información.



Administración tenga la intención de liquidar la Entidad o de cesar sus operaciones, o bien no exista otra alternativa realista.

Los encargados del gobierno son responsables de supervisar el proceso para reportar la información financiera de la Entidad.

Responsabilidades del auditor en relación con la auditoría de los estados financieros

Mi objetivo es obtener una seguridad razonable de que los estados financieros en su conjunto están libres de error material, debido a fraude o error, y emitir un informe de auditoría que contiene mi opinión. Seguridad razonable es un alto grado de seguridad, pero no garantiza que una auditoría realizada de conformidad con las Normas Internacionales de Auditoría aceptadas en Colombia siempre detecte un error material cuando exista. Los errores pueden deberse a fraude o error y se consideran materiales si, individualmente o en su conjunto, se puede esperar razonablemente que influyan en las decisiones económicas que los usuarios toman basándose en los estados financieros.

Como parte de una auditoría de conformidad con las Normas Internacionales de Auditoría aceptadas en Colombia, aplico mi juicio profesional y mantengo una actitud de escepticismo profesional durante toda la auditoría. Asimismo:

- Identifico y evalúo los riesgos de error material en los estados financieros, debido a fraude o error, diseño y aplico procedimientos de auditoría para responder a dichos riesgos y obtengo evidencia de auditoría suficiente y adecuada para proporcionar una base para mi opinión. El riesgo de no detectar un error material debido a fraude es más elevado que en el caso de un error material debido a error, ya que el fraude puede implicar colusión, falsificación, omisiones deliberadas, manifestaciones intencionadamente erróneas, o la elusión del control interno.
- Obtengo un entendimiento del control interno relevante para la auditoría con el fin de diseñar procedimientos de auditoría que sean adecuados en función de las circunstancias y no con la finalidad de expresar una opinión sobre la eficacia del control interno de la Entidad.
- Evalúo lo apropiado de las políticas contables aplicadas y la razonabilidad de las estimaciones contables y las revelaciones relacionadas hechas por la Administración.
- Concluyo sobre lo adecuado de la utilización, por la administración, del principio contable de empresa en funcionamiento y, basado en la evidencia de auditoría obtenida, concluyo sobre si existe o no una incertidumbre material relacionada con hechos o condiciones que pueden generar dudas significativas sobre la capacidad de la Entidad para continuar como empresa en funcionamiento. Si concluyo que existe una incertidumbre material, se requiere que llame la atención en mi informe de auditoría sobre la correspondiente información revelada en los estados financieros o, si dichas revelaciones no son adecuadas, que exprese una opinión modificada. Mis conclusiones se basan en la evidencia de auditoría obtenida hasta la fecha de mi informe de auditoría. Sin embargo, hechos o condiciones futuras pueden causar que la Entidad deje de ser una empresa en funcionamiento.
- Evalúo la presentación global, estructura y contenido de los estados financieros, incluyendo la información revelada, y si los estados financieros representan las transacciones y eventos relevantes de un modo que logran la presentación razonable.

Comunico a los encargados de gobierno de la Entidad, entre otros asuntos, el alcance y oportunidad planeados de la auditoría y sus resultados significativos, así como cualquier deficiencia significativa en el control interno, si la hubiere, identificada durante la auditoría.



Otros Asuntos

Los estados financieros por el año terminado el 31 de diciembre de 2024, que se incluyen para propósitos comparativos únicamente, fueron auditados por otro revisor fiscal quien expresó una opinión sin salvedades el 06 de marzo de 2025.

INFORME SOBRE OTROS REQUERIMIENTOS LEGALES Y REGLAMENTARIOS

De acuerdo con el alcance de mi responsabilidad como revisor fiscal, informo que la Entidad ha llevado su contabilidad conforme a las normas legales y a la técnica contable; las operaciones registradas en los libros de contabilidad, la correspondencia, los comprobantes de las cuentas y los libros de actas y de registro de acciones se llevan y se conservan debidamente; el informe de gestión de los administradores guarda la debida concordancia con los estados financieros básicos e incluye la constancia por parte de la administración sobre no haber entorpecido la libre circulación de las facturas emitidas por los vendedores o proveedores; y la información contenida en las declaraciones de autoliquidación de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, en particular la relativa a los afiliados y a sus ingresos base de cotización, ha sido tomada de los registros y soportes contables. Al 31 de diciembre de 2025, la Entidad no se encuentra en mora por concepto de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.

De acuerdo con el alcance de mi responsabilidad como revisor fiscal, la Ley 2195 de 2022 requiere que valore el Programa de Transparencia y Ética Empresarial -PTEE, sin embargo, al 31 de diciembre 2025 las instrucciones emitidas por la superintendencia no establecen que dicho Programa deba estar implementado al no ser una entidad obligada en los términos de los numerales 4.1, 4.2, y 4.3 del Capítulo XIII de la Circular Básica Jurídica.

Según el artículo 4 del Decreto 2496 de 2015 que modifica el numeral 1.2.1.2 del Decreto 2420 de 2015, el revisor fiscal aplicará las ISAE, en desarrollo de las responsabilidades contenidas en el artículo 209 del Código de Comercio, relacionadas con la evaluación del cumplimiento de las disposiciones estatutarias y de la asamblea o junta de socios y con la evaluación del control interno. Asimismo, según el Artículo 1.2.1.5 de dicho Decreto, para efectos de la aplicación del artículo 1.2.1.2, no será necesario que el revisor fiscal prepare informes separados, pero sí que exprese una opinión o concepto sobre cada uno de los temas contenidos en ellos. El Consejo Técnico de la Contaduría Pública expedirá las orientaciones técnicas necesarias para estos fines.

Con base en la evidencia obtenida en desarrollo de mi revisoría fiscal, durante el año 2025, en mi concepto, nada ha llamado mi atención que me haga pensar que: a) los actos de los administradores de la Entidad no se ajustan a los estatutos y/o a las decisiones de la asamblea, b) no existen o no son adecuadas las medidas de control interno contable, de conservación y custodia de los bienes de la Entidad o de terceros que estén en su poder.

FERNEY ALONSO CANO VARGAS

Revisor Fiscal
 T.P. 243764-T
 Designado por Deloitte & Touche S.A.S.

03 de marzo de 2026



Informe de revisoría fiscal

INTEIA S.A.S. ESTADO DE SITUACION FINANCIERA (al 31 de diciembre de 2025 y 2024)

(Valores expresados en millones de pesos colombianos)

ACTIVO	NOTAS	2025	2024
Activo corriente			
Efectivo y equivalentes de efectivo	4	2,529	6,492
Deudores comerciales y otros, neto	5	9,791	10,056
Activos no financieros	6	291	566
Activos por impuestos	19.1	1,486	-
TOTAL ACTIVO CORRIENTE		14,097	17,114
Activo no corriente			
Activos intangibles, neto	7	12,569	9,170
Propiedad, planta y equipo neto	8	1,743	2,117
Impuestos diferidos	19.2	1,506	2,661
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE		15,818	13,948
TOTAL ACTIVO		29,915	31,062
PASIVO Y PATRIMONIO DE LOS ACCIONISTAS			
Pasivo corriente			
Provisión mantenimientos mayores	10	3,807	7,002
Cuentas por pagar	9	5,080	4,162
Pasivos no financieros	9.1	139	730
Provisión impuesta de renta y complementarios y otras obligaciones fiscales	19.1	-	480
Impuestos corrientes	19.4	706	1,090
Beneficios a los empleados	11	2,563	2,051
TOTAL, PASIVO CORRIENTE		12,295	15,515
TOTAL, PASIVO		12,295	15,515
Patrimonio			
Capital suscrito y pagado	12.1	759	759
Prima en colocación de acciones	12.2	517	517
Reservas	12.3	12,181	10,091
Utilidad neta del año		4,165	4,180
Otro resultado integral		(2)	-
TOTAL PATRIMONIO DE LOS ACCIONISTAS		17,620	15,547
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO DE LOS ACCIONISTAS		29,915	31,062

Las notas adjuntas son parte integral de los estados financieros.

Johanna Rodríguez Jaramillo
Johanna Rodríguez Jaramillo
 Representante Legal
 (Ver certificación anexa)

Iván Darío Restrepo Londoño
Iván Darío Restrepo Londoño
 Contador
 T.P. 51528-T
 Miembro de Contabler S.A. TR-138
 (Ver certificación anexa)

Ferney Alonso Cano Vargas
 Revisor Fiscal
 T.P. 243764-T
 Designada por Deloitte & Touche S.A.S.
 (Véase mi informe adjunto)

3

Información Interna

ESTADO DE RESULTADOS INTEGRALES (Por los años terminados al 31 de Diciembre de 2025 y 2024) (Valores expresados en millones de pesos colombianos)

	Notas	2025	2024
INGRESOS OPERACIONALES			
Ingreso de operaciones centro de control	13	31,070	28,786
Ingresos de servicios especializados	13	13,575	12,003
TOTAL INGRESOS OPERACIONALES		44,645	40,789
Costos de operación	14	(21,838)	(20,387)
UTILIDAD BRUTA OPERACIONAL		22,806	20,402
Gastos de administración			
Gastos de administración	14	(16,464)	(14,338)
Otros ingresos	17	62	11
Otros gastos	18	-	(56)
UTILIDAD NETA POR ACTIVIDADES DE OPERACIÓN		6,404	6,019
Ingresos financieros	15	316	825
Gastos financieros	16	(318)	(361)
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS		6,401	6,483
Impuesto de renta corriente y diferido	19	2,236	2,303
UTILIDAD NETA		4,165	4,180
UTILIDAD NETA POR ACCIÓN		5,408	5,508
OTRO RESULTADO INTEGRAL			
Pérdida por variación patrimonial en método de participación		(1)	-
OTRO RESULTADO INTEGRAL		(1)	-
RESULTADO INTEGRAL DEL AÑO		4,164	5,508

* Utilidad neta por acción expresada en pesos colombianos

Las notas adjuntas son parte integral de los estados financieros.

Johanna Rodríguez Jaramillo

Johanna Rodríguez Jaramillo
 Representante Legal
 (Ver certificación anexa)

Iván Darío Restrepo Londoño

Iván Darío Restrepo Londoño
 Contador
 T.P. 51528-T
 Miembro de Contabler S.A. TR-138
 (Ver certificación anexa)

Ferney Alonso Cano Vargas
 Revisor Fiscal
 T.P. 243764-T
 Designada por Deloitte & Touche S.A.S.
 (Véase mi informe adjunto)

4

Información Interna

ESTADOS DE CAMBIOS EN EL PATRIMONIO Por los años terminados al 31 de diciembre de 2025 y 2024 (Valores expresados en millones de pesos colombianos)

	Capital suscrito y pagado	Prima en colocación de acciones	RESERVAS			Resultados netos del año	Otro resultado integral	Total	
			Legal	Fortalecimiento patrimonial	Libre disposición				Total reservas
Saldos al 31 de diciembre de 2023	759	517	-	-	7,924	7,924	4,543	-	13,743
Traslados aprobados por la Asamblea General de Accionistas	-	-	-	-	2,167	2,167	(2,167)	-	-
Dividendos decretados a razón de \$3,129.80 pesos, por acción liquidados sobre 759.000 acciones ordinarias, pagaderos en mayo de 2024	-	-	-	-	-	-	(2,376)	-	(2,376)
Utilidad neta del año 2024	-	-	-	-	-	-	4,180	-	4,180
Saldos al 31 de diciembre de 2024	759	517	-	-	10,091	10,091	4,180	-	15,548
Traslados aprobados por la Asamblea General de Accionistas	-	-	-	-	2,090	2,090	(2,090)	-	-
Dividendos decretados a razón de \$2,753.84 pesos, por acción liquidados sobre 759.000 acciones ordinarias, pagaderos en mayo de 2025	-	-	-	-	-	-	(2,090)	-	(2,090)
Otros Resultados integrales	-	-	-	-	-	-	-	(2)	(2)
Utilidad neta del año 2025	-	-	-	-	-	-	4,165	-	4,165
Saldos al 31 de diciembre de 2025	759	517	-	-	12,181	12,181	4,165	(2)	17,620

Las notas adjuntas son parte integral de los estados financieros.

Johanna Rodríguez Jaramillo
Johanna Rodríguez Jaramillo
 Representante Legal
 (Ver certificación anexa)

Iván Darío Restrepo Londoño
Iván Darío Restrepo Londoño
 Contador
 T.P. 51528-T
 Miembro de Contabler S.A. TR-138
 (Ver certificación anexa)

Ferney Alonso Cano Vargas
 Revisor Fiscal
 T.P. 243764-T
 Designada por Deloitte & Touche S.A.S.
 (Véase mi informe adjunto)

5

Informe de revisoría fiscal

ESTADO DE FLUJOS DE EFECTIVO (Indirecto)
Por los años terminados al 31 de diciembre de 2025 y 2024
(Valores expresados en millones de pesos colombianos)

	Nota	2025	2024
FLUJOS DE EFECTIVO DE LAS ACTIVIDADES DE OPERACIÓN			
Utilidad neta del año		4,165	4,180
Ajustes para conciliar la ganancia (pérdida) con el efectivo generado por las operaciones			
Gastos por impuestos a las ganancias	(19.1)	2,236	2,303
Gastos de depreciación y amortización	(14)	2,479	1,476
Pérdida por diferencia en cambio		(2)	1
Deterioro de valor (reversiones de pérdidas por deterioro de valor) reconocidas en el resultado del periodo	(17)	(34)	56
Provisiones y contingencias	(10)	771	703
		5,451	4,539
Cambios netos en activos y pasivos operacionales:			
Disminución (incremento) de cuentas por cobrar de origen comercial		221	(2,525)
Incremento (disminución) de cuentas por pagar de origen comercial		(1,179)	(90)
Incrementos (disminuciones) en otras cuentas por pagar derivadas de las actividades de operación		(4,966)	1,265
Incrementos (disminuciones) beneficios a los empleados		490	759
Pagos de impuestos		(945)	(1,872)
Otras entradas (salidas) de efectivo		216	(444)
Flujos de efectivo netos procedentes de (utilizados en) actividades de operación		3,453	5,812
FLUJOS DE EFECTIVO DE LAS ACTIVIDADES DE INVERSIÓN			
Compras de propiedades, planta y equipo	(8)	-	(1,933)
Compras de activos intangibles	(7)	(5,625)	(5,317)
Otros pagos para adquirir patrimonio o instrumentos de deuda de otras entidades		(2)	-
Intereses recibidos	(15)	304	813
Efectivo neto usado en las actividades de inversión		(5,323)	(6,437)
FLUJOS DE EFECTIVO DE LAS ACTIVIDADES DE FINANCIACIÓN			
Intereses pagados		(3)	(3)
Dividendos pagados	(12.3)	(2,090)	(2,376)
Flujos de efectivo netos procedentes de (utilizados en) actividades de financiación		(2,093)	(2,379)
Incremento (disminución) neto de efectivo y equivalentes al efectivo, antes del efecto de los cambios en la tasa de cambio		(3,963)	(3,004)
Incremento (disminución) neto de efectivo y equivalentes al efectivo		(3,963)	(3,004)
Efectivo y equivalentes de efectivo al principio del año		6,492	9,646
Efectivo y equivalentes de efectivo al final del periodo		2,529	6,492

Las notas adjuntas son parte integral de los estados financieros.

Johanna Rodríguez J
Johanna Rodríguez Jaramillo
 Representante Legal
 (Ver certificación anexa)

IVÁN DARIO RESTREPO L
Iván Darío Restrepo Londoño
 Contador
 T.P. 51528-T
 Miembro de Contabler S.A. TR-138
 (Ver certificación anexa)

Fernery Alonso Cano Vargas
 Revisor Fiscal
 T.P. 243764-T
 Designada por Deloitte & Touche S.A.S.
 (Véase mi informe adjunto)

Informe de verificación externa

DECLARACION REPORTE ELABORADO “REFERENCIANDO LOS ESTANDARES GRI” PARA MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD



MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2025 INTEIA S.A.S

Este informe ha sido preparado exclusivamente en interés de la empresa **INTEIA S.A.S**

Se ha realizado la revisión de los contenidos de la **MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2025** de la empresa **INTEIA S.A.S** de acuerdo con el procedimiento para la verificación de informes de sostenibilidad elaborado por **Icontec**.

La preparación y el contenido del Informe verificado, es responsabilidad de la dirección de la empresa **INTEIA S.A.S**; así como definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y el control interno de los que se obtiene la información.

Nuestra responsabilidad es emitir un informe independiente basado en los procedimientos aplicados en nuestra revisión limitada, la cual se planeó y se llevó a cabo de acuerdo con el protocolo para el Servicio de Verificación de Reportes de Sostenibilidad de **Icontec**.

El alcance del compromiso de aseguramiento se desarrolló según lo acordado con **Icontec**. Incluyó la verificación de una muestra de las actividades descritas en el reporte y, una revisión de la aplicación de principios y contenidos básicos que presentan el desempeño en sostenibilidad del periodo 2025-01-01 - 2025-12-31

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de revisión y verificación de la información presentada en la **MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2025**, que nos permite emitir una conclusión sobre la naturaleza y alcance del cumplimiento de los principios de transparencia por parte de la organización y una conclusión sobre la fiabilidad de sus contenidos.

El trabajo de revisión ha consistido en la recopilación de evidencias, e incluyó entrevistas confirmatorias en los diversos procesos de la empresa, responsables de la determinación de materialidad y del enfoque de gestión que han participado en la elaboración del Informe de sostenibilidad. El énfasis recayó en la fiabilidad de la información.

La verificación externa fue conducida por el equipo de Icontec entre el 2026-02-18 y el 2026-02-19 en la ciudad de Medellín.

A continuación, se describen los procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo, que se aplicaron para alcanzar nuestras conclusiones:

- Lectura y revisión previa de la **MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2025** terminado; para la revisión de las actividades realizadas por **INTEIA S.A.S** con relación y consideración de sus partes interesadas, así como la cobertura, relevancia e integridad de la información en función del entendimiento de la empresa de los requerimientos de sus grupos de interés.
- Elaboración del plan de verificación, enviado a la empresa el 2026-02-10.
- Análisis de la adaptación de los contenidos del informe a criterios internacionales
- Reuniones con el personal responsable de los diferentes contenidos que integran el Informe, para conocer los enfoques de gestión aplicados y obtener la información necesaria para la verificación externa. Se desarrollaron 10 entrevistas con cada uno de los procesos

F-PS-472
Versión 00

Página 1 de 3

DECLARACION REPORTE ELABORADO “REFERENCIANDO LOS ESTANDARES GRI” PARA MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD



responsables de las actividades, seleccionados en nuestro ejercicio de verificación los días 2026-02-18 y 2026-02-19.

- Análisis del proceso de diseño del Informe de Gestión y de los procesos para recopilar y validar los datos, así como revisión de la información relativa a los enfoques de gestión aplicados a los contenidos reportados, realizado el 2026-02-18.
- Comprobación, mediante la selección de una muestra, de la información cuantitativa y cualitativa de los contenidos básicos incluidos en el Informe: GRI 2.1, GRI 2.2, GRI 2.3, GRI 2.4, GRI 2.5, GRI 2.6, GRI 2.7, GRI 2.9, GRI 2.10, GRI 2.11, GRI 2.12, GRI 2.13, GRI 2.14, GRI 2.15, GRI 2.16, GRI 2.18, GRI 2.20, GRI 3-1, GRI 3-3, GRI 201-1, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4, GRI 305-5, GRI 401-1, GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-6, GRI 403-8, GRI 403-9, GRI 403-10, GRI 404-1, GRI 404-2, GRI 404-3, GRI 406-1,

Conclusión:

Como resultado de nuestra revisión limitada se concluye que el Informe Anual de Gestión INTEIA 2024 de la empresa INTEIA S.A.S. ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con la “Guía Para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad” del Global Reporting Initiative –GRI Standards, en su opción de “referenciando los estándares GRI 2021” y cumple con los principios para su elaboración, y es fiable de acuerdo con los procedimientos realizados. No existe información que nos haga creer que los aspectos revisados descritos contienen errores significativos.

El alcance de una revisión limitada es substancialmente inferior a una auditoría. Por lo tanto, no proporcionamos opinión de auditoría sobre la **MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2025**

Se le ha entregado a la organización un informe detallado de los aspectos por mejorar para la realización del informe, encontrados en nuestro ejercicio de verificación.

Independencia:

Condujimos el trabajo de acuerdo con los lineamientos establecidos en nuestro código de ética, el cual requiere, entre otros requisitos, que los miembros del equipo de verificación, como la firma de aseguramiento, sea independiente del cliente asegurado incluyendo los que no han sido involucrados en el reporte escrito. El código también incluye requisitos detallados para asegurar el comportamiento, integridad, objetividad, competencia profesional, debido cuidado profesional, confidencialidad y comportamiento profesional de los verificadores. Icontec Internacional tiene sistemas y procesos implementados para monitorear el cumplimiento con el código y para prevenir conflictos relacionados con la independencia.

Restricciones de uso y distribución:

El presente informe ha sido preparado exclusivamente para efectos de **dar aseguramiento** sobre el contenido de la **MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2025** de la empresa **INTEIA S.A.S**, para el ejercicio anual terminado 2025-12-31; de acuerdo con lo señalado en el procedimiento para la verificación de informes de sostenibilidad elaborado por Icontec Internacional y no puede ser destinado para ningún otro propósito.

F-PS-472
Versión 00

Página 2 de 3

DECLARACION REPORTE ELABORADO “REFERENCIANDO LOS ESTANDARES GRI” PARA MEMORIAS DE SOSTENIBILIDAD



Nuestro informe se realiza única y exclusivamente para su presentación ante las partes interesadas lectores de la **MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2025** y no debe ser distribuido o utilizado por otras partes.

ICONTEC Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación

Juan Felipe Mora Arroyave
Director Regional Antioquia
Fecha 2026-03-02

LIDO

F-PS-472
Versión 00

Página 3 de 3



Informe de

Gestión Sostenible

2025

www.inteia.com.co



Usamos
la tecnología
para hacer el bien

inteia 