

# **PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO IGNIS**



**2024 - 2028**

## PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO IGNIS

<b>Preámbulo .....</b>	<b>5</b>
<b>Título Primero - Disposiciones Generales .....</b>	<b>11</b>
Artículo 1. Aprobación y metodología del Plan de Igualdad .....	11
Artículo 2. Definiciones. ....	12
Artículo 3. Estructura del Plan de Igualdad.....	14
Artículo 4. Objetivos generales del Plan de Igualdad .....	15
Artículo 5. Ámbito de aplicación especial .....	15
Artículo 6. Ámbito de aplicación personal.....	15
Artículo 7. Ámbito de aplicación territorial .....	16
Artículo 8. Ámbito de aplicación temporal .....	16
Artículo 9. Medios y recursos puestos a disposición de la aplicación del Plan de Igualdad.....	17
Artículo 10. Sistema de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad	19
Artículo 11. Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias del plan de igualdad .....	21
Artículo 12. Publicación y publicidad del Plan de Igualdad .....	22
<b>Título Segundo - Disposiciones Específicas: Medidas .....</b>	<b>23</b>
Capítulo 1. Responsabilidad social corporativa: cultura y objetivos de la organización.....	23
Capítulo 2. Proceso de selección y contratación .....	24
Capítulo 3. Clasificación profesional .....	26
Capítulo 4. Formación .....	27
Capítulo 5. Promoción profesional.....	29
Capítulo 6. Condiciones de trabajo y salud laboral .....	30
Capítulo 7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	31

Capítulo 8. Infrarrepresentación femenina .....	33
Capítulo 9. Retribuciones, incluida la auditoría salarial.....	34
Capítulo 10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....	36
Capítulo 11. Prevención de violencia de género o sexual .....	37
Capítulo 12. Comunicación interna y externa, imagen y lenguaje .....	38

**Anexo I. Informe de conclusiones de los resultados del diagnóstico previo de las Empresas del Grupo IGNIS, negociados por las partes firmantes del Plan de Igualdad ..... 42**

Anexo I.I. IGNIS DESARROLLO, S.L. ....	42
Anexo I.II. IGNIS GROWTH, S.L. ....	47
Anexo I.III. IGNIS ENERGIA, S.L. ....	51
Anexo I.IV. IGNIS GENERACIÓN, S.L. ....	54
Anexo I.V. IGNIS H2O, S.L. ....	58
Anexo I.VI. HELIAN ENGINEERING AND CONSTRUCTION, S.L. ....	61
Anexo I.VII. TEC94, S.L. ....	64
Anexo I.VIII. TÉCNICAS DE COGENERACIÓN QUART, S.L.U. (TCQ) .	67
Anexo I.IX. IGNIS WATER, S.L.U. ....	68
Anexo I.X. IGNIS ENERGY HOLDINGS, S.L.U. ....	70
Anexo I.XI. IGNIS SMART SOLUTIONS, S.L.U. ....	71
Anexo I.XII. TOSCANO SOLAR, S.L. ....	73
Anexo I.XIII. LOOP ELECTRICIDAD, S.L. ....	74
Anexo I.XIV. IGNIS ENERGY INDUSTRIES, S.L. ....	77
Anexo I.XV. IGNIS P2X HOLDINGS, S.L. ....	78
Anexo I.XVI. IGNIS RENOVABLES, S.L. ....	82

**Anexo II. Resultados de la Auditoría Retributiva de las Empresas del Grupo IGNIS ..... 85**

Anexo II.I. IGNIS DESARROLLO, S.L. ....	86
Anexo II.II. IGNIS GROWTH, S.L. ....	87



Anexo II.III. IGNIS ENERGIA, S.L.....	88
Anexo II.IV. IGNIS GENERACIÓN, S.L. ....	89
Anexo II.V. IGNIS H2O, S.L.....	90
Anexo II.VI. HELIAN ENGINEERING AND CONSTRUCTION, S.L. ....	90
Anexo II.VII. TEC94, S.L. ....	91
Anexo II.VIII. TÉCNICAS DE COGENERACIÓN QUART, S.L.U. ....	92
Anexo II.IX. IGNIS WATER, S.L.U.....	92
Anexo II.X. IGNIS ENERGY HOLDINGS, S.L.U.....	92
Anexo II.XI. IGNIS SMART SOLUTIONS, S.L.U.....	93
Anexo II.XII. TOSCANO SOLAR, S.L. ....	93
Anexo II.XIII. LOOP ELECTRICIDAD, S.L. ....	93
Anexo II.XIV. IGNIS ENERGY INDUSTRIES, S.L. ....	93
Anexo II.XV. IGNIS P2X HOLDINGS, S.L.....	93
Anexo II.XVI. IGNIS RENOVABLES, S.L. ....	93

# PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO IGNIS

---

## Preámbulo

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal.

En concreto, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Asimismo, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (en adelante, "**LOI**") y el *Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* (en adelante, "**RD-Ley 6/2019**") tienen como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación por razón de sexo en cualquiera de los ámbitos de la vida.

En el ámbito laboral, la citada LOI establece el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad, para lo cual les obliga a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres. En concreto, se refiere a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, como conjunto ordenado de medidas adoptadas tras un diagnóstico de situación, que incluya los objetivos, las estrategias y prácticas necesarias, así como un sistema de seguimiento y evaluación en su aplicación.

Las empresas **IGNIS DESARROLLO, S.L., IGNIS GROWTH, S.L., IGNIS ENERGIA, S.L., IGNIS GENERACIÓN, S.L., HELIAN ENGINEERING AND CONSTRUCTION, S.L., IGNIS H2O, S.L., TEC94 S.L., TÉCNICAS DE COGENERACIÓN QUART, S.L.U., IGNIS WATER S.L.U., IGNIS ENERGY HOLDINGS, S.L.U., IGNIS SMART SOLUTIONS, S.L.U., TOSCANO SOLAR, S.L., LOOP ELECTRICIDAD, S.L. IGNIS ENERGY INDUSTRIES, S.L., IGNIS P2X HOLDINGS, S.L.** e **IGNIS RENOVABLES, S.L.** (en adelante, conjuntamente las "**Empresas**" o el "**Grupo IGNIS**") conforman un Grupo de Empresas mercantil por estar vinculadas por razones organizativas y productivas e identificadas por el mismo ámbito de aplicación y de actividades vinculadas con la energía

verticalmente integrada en el sector de las renovables y en la oferta de soluciones energéticas innovadoras. Paralelamente, ha sumado nuevas áreas de negocio como la gestión de la energía e integra verticalmente la cadena de valor del sector energético con las áreas de EPC (*Engineering, Procurement and Construction*) y O&M (Operación y Mantenimiento). La actividad de Ignis se centra centradas en cinco grandes áreas de negocio: (i) el desarrollo de proyectos fotovoltaicos y eólicos, con más de 20.000 MW de cartera y con capacidades de EPC; (ii) La gestión de la energía, como agente de mercado y proveedor independiente de servicios eléctricos en tiempo real (7.500 MW bajo gestión); (iii) la operación y Mantenimiento (más de 1.600 MW), con varias plantas renovables y convencionales en funcionamiento; (iv) la provisión de soluciones energéticas integrales para grandes clientes, pymes y sector doméstico en materia de eficiencia energética (Suministro de electricidad y gas >30.000 clientes).y (v) el desarrollo de proyectos innovadores basados en nuevos vectores energéticos como el hidrógeno y el almacenamiento con baterías. .

El Grupo IGNIS se rige por la normativa legal de general aplicación, entre la que se incluye el *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (en lo sucesivo, el "**Estatuto de los Trabajadores**"). Además, las relaciones laborales en el Grupo IGNIS se rigen por lo dispuesto en los siguientes convenios colectivos (en adelante, los "**Convenios Colectivos**"):

- Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua (código convenio nº 99014365012003).
- Convenio Colectivo Nacional de Empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección; supervisión y control técnico de calidad (código convenio nº 99002755011981).
- Convenio Colectivo Estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (código convenio nº 99001355011983).
- Convenio Colectivo del Sector del Ciclo Integral del Agua de la Provincia de Alicante (código convenio nº 03004095012007).
- Convenio Colectivo Provincial de Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Guadalajara (código convenio nº 19000285011981).
- Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Jaén (código de convenio nº 23000075011982).
- Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid (código convenio nº 28003715011982).

- Convenio Colectivo del Sector del Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid (código convenio nº 28000745011982).
- Convenio Colectivo del Sector de Construcción y Obras Públicas de la Autonomía de Madrid (código convenio nº 28001055011982).
- Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de Navarra (código convenio nº 31005105011984)
- Convenio Colectivo del Sector Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla (código convenio 41002445011982).
- Convenio Colectivo del Sector de la Construcción de la provincia de Teruel (código convenio nº 44000085011981).
- Convenio Colectivo Provincial del Sector de Construcción y Obras Públicas de Valladolid (código convenio nº 47000115011981).
- Convenio Colectivo Provincial del Sector de Construcción, Obras Públicas y Derivados del Cemento de Zamora (código de convenio nº 49000905011981).
- Convenio Colectivo del Sector Industria, Tecnología y Servicios del Metal de Zaragoza (código convenio nº 50000675011982).

El Grupo IGNIS comparte plenamente la importancia del principio de igualdad y manifiesta su voluntad de llevar a cabo una serie de medidas dirigidas a mejorar las actuales condiciones en materia de igualdad de oportunidades existentes en sus centros de trabajo. Además, las Empresas declaran su compromiso con la conciliación y la excelencia, pues cree posible mantener el más alto nivel de excelencia profesional y, al mismo tiempo, conseguir que sus personas trabajadoras disfruten del necesario equilibrio, conciliando adecuadamente su vida profesional, personal y familiar.

Asimismo, el Grupo IGNIS está comprometido en la creación de un ambiente diverso y está orgullosa de ser una empleadora basada en la igualdad de oportunidades. Todos los candidatos son considerados para su selección sin tener en cuenta su raza, color, religión, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, nacionalidad de origen, genética, diversidad funcional, edad o la condición de veterano. Además, el Grupo IGNIS está comprometido con el cumplimiento de las prácticas justas de empleo en el sentido más amplio posible.



En el momento de la elaboración del diagnóstico<sup>1</sup>, la plantilla del Grupo IGNIS en España estaba compuesta por 473 personas trabajadoras. No obstante en la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad, la plantilla está compuesta por **540 personas trabajadoras**, distribuidas de la siguiente forma:

- En IGNIS DESARROLLO, S.L., con CIF B-87973327, 104 personas trabajadoras.
- En IGNIS GROWTH, S.L., con CIF B-87710810, 120 personas trabajadoras.
- En IGNIS ENERGIA, S.L., con CIF B-87290805, 91 personas trabajadoras.
- En IGNIS GENERACIÓN, S.L., con CIF B-87343299, 36 personas trabajadoras.
- En IGNIS H2O, S.L., con CIF B-97294524, 20 personas trabajadoras.
- En HELIAN ENGINEERING AND CONSTRUCTION, S.L., con CIF B-88269832, 57 personas trabajadoras.
- En TEC94 S.L., con CIF A-50615160, 6 personas trabajadoras.
- En TÉCNICAS DE COGENERACIÓN QUART, S.L.U., con CIF B-99062663, 4 personas trabajadoras.
- En IGNIS WATER S.L.U, con CIF B-05421458, 2 personas trabajadoras.
- En IGNIS ENERGY HOLDINGS, S.L.U., con CIF B-06904163, 1 persona trabajadora.
- En IGNIS SMART SOLUTIONS, S.L.U., con CIF B-71452247, 1 personas trabajadoras.
- En TOSCANO SOLAR, S.L., con CIF B-88246046, 1 persona trabajadora.
- En LOOP ELECTRICIDAD, S.L. con B87095543, 43 personas trabajadoras.
- En IGNIS ENERGY INDUSTRIES, S.L., con B06904163, sin personas trabajadoras.
- En IGNIS P2X HOLDINGS, S.L., con B13996426, 27 personas trabajadoras.
- En IGNIS RENOVABLES, S.L., con CIF B-88015557, 27 personas trabajadoras.

Las 522 personas trabajadoras que componen el Grupo IGNIS en España se dedican a desarrollar las actividades propias del Grupo en España vinculadas con la energía,

---

<sup>1</sup> Información del diagnóstico actualizada a 31 de diciembre de 2022. No obstante, debido a la incorporación de plantilla a IGNIS P2X HOLDINGS, IGNIS RENOVABLES, LOOP ELECTRICIDAD y TOSCANO SOLAR- tanto por subrogación de otras empresas del GRUPO IGNIS como por contratación durante 2023 y 2024 - se han actualizado dichos diagnósticos a fecha 30 de septiembre de 2024.



en el sector de las energías renovables y en la oferta de soluciones energéticas innovadoras en las cinco ramas de negocio señaladas anteriormente.

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha realizado el correspondiente diagnóstico previo establecido en el artículo 46.1 LOI, todo ello con el objeto de detectar la posible presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Asimismo, para la elaboración del diagnóstico se han tenido en cuenta los criterios específicos señalados en el Anexo del *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo* (en adelante, "**RD 901/2020**"). Como **Anexo I** y **Anexo II** se adjunta el informe resumen de las conclusiones del diagnóstico de situación de cada una de las sociedades del Grupo IGNIS. Del mismo modo, se adjunta como **Anexo II** el informe con los resultados de las auditorías retributivas realizadas a cada una de las Empresas, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 7.1 y 8.2. del RD 901/2020, y que han sido negociados por las partes firmantes del Plan de Igualdad.

Tanto el diagnóstico como las medidas a incluir en el Plan de Igualdad han sido consensuados y aprobados conforme a los artículos 4, 5 y 6 del RD 901/2020.

Así, ha sido consensuado y aprobado:

- i) En representación de los trabajadores, por una comisión sindical representada por **D<sup>a</sup>. Olga Arribas Esteban** y **D. José Tomas Gazulla Pina**, en representación de la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (UGT-FICA).
- ii) En representación de las Empresas, **D<sup>a</sup>. Ana Martínez Vecino** y **D<sup>a</sup>. Sara Sierra García**.

En atención a todo lo anterior, la comisión negociadora del Grupo IGNIS ha aprobado un Plan de Igualdad, con los requisitos y sobre la base de las materias previstas expresamente en los artículos 46.2 LOI y 7 y 8 del RD 901/2020.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en las Empresas la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de las Empresas en sus políticas y niveles.

Conseguir la igualdad real implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la entidad en sus políticas y niveles y en todas las materias: en el acceso a las Empresas, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.



Consciente de la importancia del establecimiento e implantación de un Plan de Igualdad, Grupo IGNIS se compromete no sólo a establecer el presente Plan, sino, igualmente, a llevar a cabo las medidas y cumplir con las obligaciones acordadas en el mismo.

Todas las medidas establecidas se llevarán a cabo a través de los medios y personas previstos para ello, con la máxima diligencia y buen hacer, con el firme objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y lograr una situación equilibrada entre ambos sexos, así como evitar cualquier tipo de discriminación relativa a la edad, nacionalidad, diversidad funcional, orientación sexual y origen étnico.

---

## Título Primero - Disposiciones Generales

---

### Artículo 1. Aprobación y metodología del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad se ha elaborado por acuerdo de los miembros de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad del Grupo IGNIS, compuesto por las sociedades **IGNIS DESARROLLO, S.L., IGNIS GROWTH, S.L., IGNIS ENERGIA, S.L., IGNIS GENERACIÓN, S.L., HELIAN ENGINEERING AND CONSTRUCTION, S.L., IGNIS H2O, S.L., TEC94 S.L., TÉCNICAS DE COGENERACIÓN QUART, S.L.U., IGNIS WATER S.L.U., IGNIS ENERGY HOLDINGS, S.L.U., IGNIS SMART SOLUTIONS, S.L.U., TOSCANO SOLAR, S.L., LOOP ELECTRICIDAD, S.L. IGNIS ENERGY INDUSTRIES, S.L., IGNIS P2X HOLDINGS, S.L.** e **IGNIS RENOVABLES, S.L.**, con la finalidad de desarrollar medidas de efectividad y cumplimiento de una verdadera política de igualdad entre sexos y supresión de cualquier elemento que pueda ser constitutivo de elemento diferenciador por género, así como por edad, nacionalidad, diversidad funcional, orientación sexual y origen étnico. En concreto, constituyen la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Grupo IGNIS las siguientes personas:

- Por la Representación Social, **D. José Tomás Gazulla Pina** y **D<sup>a</sup>. Olga Arribas Esteban** en nombre de la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (UGT-FICA), única organización sindical con representatividad y legitimidad suficiente para acordar el plan de igualdad que contestó a la convocatoria de las Empresas y se comprometió a formar parte de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad legitimando a dos representantes.
- Por las Empresas, **D<sup>a</sup>. Ana Martínez Vecino**, Directora del RR.HH. del Grupo IGNIS, y **D<sup>a</sup>. Sara Sierra García**, Técnico de RR.HH. del Grupo IGNIS.

En el transcurso del proceso de elaboración del Plan, previamente se ha recopilado la información necesaria para elaborar los diagnósticos de situación y las correspondientes auditorías retributivas. Esta información ha sido fundamental para detectar las áreas de actuación, y para elaborar las concretas medidas sobre las que se plantea el Plan de Igualdad.

Para recopilar esta información se han empleado cuestionarios cualitativos y cuantitativos que han permitido conocer cuál es la situación de las Empresas, utilizando la información existente de los 3 últimos ejercicios (desde 2020 y hasta diciembre de 2022).

El cuestionario para la obtención de información cuantitativa se centró en las características de las Empresas y de su plantilla. Con respecto al cuestionario

cualitativo, este incidió en aspectos relacionados con la selección, formación, promoción, política salarial, conciliación de la vida familiar y laboral y sistema de comunicación en la Empresa, entre otros.

Asimismo, se han analizado distintos documentos e informaciones publicadas o facilitadas por las Empresas, entre otras: ofertas de trabajo, página web, políticas y normas corporativas.

El siguiente gráfico, analiza todas las áreas analizadas durante la fase de diagnóstico.




---

## Artículo 2. Definiciones.

En este Plan de Igualdad se utilizarán diferentes términos definidos conforme a la LOI:

- 1. El principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres** (artículo 3 LOI) – Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- 2. Discriminación directa por razón de sexo** (artículo 6 LOI) – La situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- 3. Discriminación indirecta por razón de sexo** (artículo 6 LOI) – La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de

un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

**4. Acoso sexual** (artículo 7 LOI) - Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**5. Acoso por razón de sexo** (artículo 7 LOI) – Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**6. Discriminación por embarazo o maternidad** (artículo 8 LOI) – Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

**7. Acciones positivas** (artículo 11 LOI) – Son medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

**8. Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres** (artículo 3 LOI) – Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

**9. Principio de transparencia retributiva** (artículo 3 del *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*, en adelante “**RD 902/2020**”) – Entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución. Tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios. El principio de transparencia retributiva se aplicará, entre otros instrumentos previstos legalmente, a través de la autoría retributiva (contenida en el diagnóstico).

---

### Artículo 3. Estructura del Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad queda estructurado en dos títulos, precedidos de un preámbulo relativo a los antecedentes en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

El Título Primero hace referencia a una serie de aspectos básicos que constituyen contenido mínimo del Plan de Igualdad en virtud de lo dispuesto en el artículo 46 de la LOI y el artículo 8 RD 901/2020.

El Título Segundo del Plan de Igualdad se estructura en 12 capítulos, cada uno de ellos centrado en una materia o área de actuación diferenciada. En concreto, se abordan las siguientes materias:

- Capítulo 1.- Responsabilidad social corporativa: cultura y objetivos de la organización.
- Capítulo 2.- Proceso de selección y contratación.
- Capítulo 3.- Clasificación profesional.
- Capítulo 4.- Formación.
- Capítulo 5.- Promoción profesional.
- Capítulo 6.- Condiciones de trabajo y salud laboral.
- Capítulo 7.- Conciliación: ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Capítulo 8.- Infrarrepresentación femenina.
- Capítulo 9.- Retribuciones, incluida la auditoría salarial.
- Capítulo 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Capítulo 11.- Prevención de la violencia de género y violencia sexual.
- Capítulo 12.- Comunicación interna y externa, imagen y lenguaje

En función de los resultados de los diagnósticos y de las deficiencias identificadas en materia de igualdad de género, se definen medidas, incluyendo acciones positivas para corregir los desequilibrios y garantizar la igualdad en todos los procesos y políticas de las Empresas a todos los niveles. El Plan y las medidas correctivas aplicadas serán supervisados y evaluados periódicamente por las personas designadas para lograr la igualdad efectiva.

Como **Anexo I** se adjuntan los informes de las conclusiones del diagnóstico de situación de las Empresas, y como **Anexo II** se adjuntan los informes con los resultados de las auditorías retributivas de las sociedades del Grupo IGNIS, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 7.1 y 8.2. del RD 901/2020, y que han sido negociados por las partes firmantes del Plan de Igualdad.

#### **Artículo 4. Objetivos generales del Plan de Igualdad**

El objetivo principal de este Plan de Igualdad se centra en garantizar el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Empresas del Grupo IGNIS, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, y la promoción de la igualdad entre ambos sexos. También se busca garantizar la transparencia y equidad en los procesos de acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor, formación y promoción profesional y un ambiente laboral exento de acoso sexual o por razón de sexo.

Atendiendo a lo anteriormente establecido, una vez realizado el estudio de situación en materia de igualdad, y atendiendo a los resultados obtenidos del diagnóstico de situación, se han fijado las concretas acciones del Plan, previstas en el Título II.

---

#### **Artículo 5. Ámbito de aplicación especial**

Con base en lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras del Grupo IGNIS, tanto para aquellas que actualmente prestan servicios en las Empresas, como aquellas que se incorporen una vez vigente el presente Plan de Igualdad, y a todos sus centros de trabajo ubicados en España.

Asimismo, las Empresas darán traslado a las empresas con las que trabaje de la existencia de este Plan de Igualdad, y de conformidad con el artículo 11.1 de la *Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal*, modificada por la *Ley 35/2010*, las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones en materia de igualdad y no discriminación que a las personas trabajadoras del Grupo IGNIS.

---

#### **Artículo 6. Ámbito de aplicación personal**

Lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de obligada y general observancia para toda la plantilla del Grupo IGNIS con independencia de la modalidad contractual o cargo que ostenten como personas trabajadoras de las Empresas.

Asimismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.2 del RD 901/2020, las medidas que se contienen en el plan de igualdad serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

---

### Artículo 7. Ámbito de aplicación territorial

Con base en lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan resulta de aplicación a la totalidad del Grupo IGNIS en España, abarcando, por tanto, no sólo a los actuales centros de trabajo de las Empresas sino también a aquellos otros que puedan incorporarse en un futuro, así como aquellas personas trabajadoras que presten servicios en régimen de teletrabajo. En consecuencia, el ámbito territorial es estatal.

---

### Artículo 8. Ámbito de aplicación temporal

El Plan de Igualdad será dinámico y sus acciones atenderán a principios de razonabilidad y proporcionalidad, procurando ajustarse a la concreta situación de las Empresas en cada momento.

A tal efecto, el presente Plan tendrá una vigencia de **4 años**, entrando en vigor el día **1 de octubre de 2024** y manteniendo su contenido vigente hasta el **1 de octubre de 2028**.

Con carácter anual se revisará el contenido del presente Plan por parte de la **Comisión de Evaluación y Seguimiento o Comisión de Igualdad**, que podrá proponer su modificación a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad; sin perjuicio de que se estime necesaria la celebración de reuniones adicionales a petición de los miembros de la propia Comisión de Evaluación y Seguimiento.

A efectos de priorizar y concretar en el tiempo el orden en la aplicación de las distintas acciones previstas en el Plan, junto a cada medida del Plan de Igualdad se incluye el calendario correspondiente a las actuaciones para su implantación. El seguimiento y evaluación de las medidas del Plan se realizará con carácter anual, en la revisión que realice la Comisión de Evaluación y Seguimiento.

Por tanto, las reuniones se celebrarán de manera ordinaria el **1 de junio** de cada año – o el día laborable inmediatamente anterior -, y de forma extraordinaria a propuesta de cualquiera de las partes con mención de la causa, con una antelación mínima de 15 días.

Las acciones que en su caso puedan establecerse estarán condicionadas al tiempo estrictamente necesario para erradicar la situación discriminatoria o desigualitaria que pretendan eliminar. La desaparición o disminución de la intensidad de dichas situaciones conllevará la eliminación o atenuación de la correspondiente medida o acción, lo que se constatará a través del seguimiento y evaluación del Plan.



---

## Artículo 9. Medios y recursos puestos a disposición de la aplicación del Plan de Igualdad

La aplicación del Plan de Igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos económicos suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él articuladas. Consciente de ello, las Empresas se comprometen, según principios de razonabilidad y proporcionalidad y ajustándose a su concreta situación en cada momento, a poner a disposición del Plan de Igualdad los medios suficientes para su efectiva aplicación, entre los que se encuentran los que a continuación se indican:

a) **Persona encargada del Plan de Igualdad:**

- **Titular:** D<sup>a</sup>. Ana Martínez Vecino.

Será la persona encargada de impulsar del Plan de Igualdad, encargada de supervisar la ejecución del mismo dotándoles de los recursos materiales que le sean precisos para esa labor de forma regular, continua y permanente, y de cuantos elementos de seguimiento y evaluación se indiquen en el Plan.

La Titular será responsable de llevar a cabo la aplicación de las medidas recogidas en el catálogo de acciones y elaborará anualmente un resumen de las actuaciones realizadas en el año inmediatamente anterior que deberán presentar ante la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan.

Por tanto, en la fecha de la aprobación del Plan, y a los efectos de garantizar la calidad y la efectividad del presente Plan, se nombra como persona encargada del Plan de Igualdad a D<sup>a</sup>. Ana Martínez Vecino, quien ostenta el cargo de Directora de RR.HH., por lo que tiene un contacto directo con el personal del Grupo IGNIS y puede conocer con mayor facilidad aquellas necesidades y situaciones concretas de las personas trabajadoras.

Las funciones de evaluación de la implantación de las medidas propuestas en el Plan de Igualdad se llevarán a cabo conjuntamente por la persona encargada del Plan de Igualdad y la Comisión de Evaluación y Seguimiento.

b) **Creación de una Comisión de Evaluación y Seguimiento** (en adelante, "**Comisión de Igualdad**"), que estará formada por cuatro integrantes personas, dos en representación de las Empresas y dos de la Representación Social del Plan de Igualdad:

- En representación de los trabajadores – Representación Social:
  - **D. José Tomás Gazulla Pina**, de la federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (UGT-FICA) y representante de los trabajadores en IGNIS GENERACIÓN.
  - **D. Diego Bespín Sáez**, delegado de personal de IGNIS GENERACIÓN y asesor de la federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (UGT – FICA).
- En representación de las Empresas:
  - **D<sup>a</sup>. Ana Martínez Vecino**, o aquella Persona encargada del Plan de Igualdad que designe la Empresa.
  - **D<sup>a</sup>. Sara Sierra García**, o aquella otra persona que designe la Persona encargada del Plan de Igualdad designada por la Empresa.
- En caso de baja, por cualquier motivo, de alguno de los componentes de la Comisión de Igualdad se procederá a la elección de nuevos componentes por los miembros de la parte que haya sufrido la baja.
- Para llevar a cabo su cometido la Comisión de Igualdad se podrán utilizar para sus reuniones los sistemas de videoconferencia existentes en la organización o bien una sala en las instalaciones de las Empresas, con el objeto de evaluar el cumplimiento de las acciones marcadas en el Plan. La Comisión de Igualdad deberá reunirse, al menos, durante el primer semestre de cada año natural durante la vigencia del Plan.

De los acuerdos tomados en Comisión se levantará acta. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma, las posiciones defendidas por cada representación.

Sin perjuicio de las competencias que ya tengan atribuidas legalmente la representación legal de las personas trabajadoras, los integrantes de la Comisión de Igualdad desempeñarán las siguientes funciones:

- i) Información y sensibilización de la plantilla.
- ii) Resolver las dudas de interpretación que se puedan derivar del Plan de Igualdad del Grupo IGNIS.
- iii) Seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, a través de sus reuniones.

- iv) Elaborar anualmente un informe sobre la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en el Grupo IGNIS, previa propuesta del mismo por la persona encargada del Plan de Igualdad.
- v) Recibir comentarios, denuncias, propuestas, de cualquier trabajador/a que se presenten directamente ante la Comisión y que pueda aportar datos o información determinada sobre circunstancias o situaciones de hecho que puedan dar lugar a situaciones discriminatorias o potencialmente discriminatorias en las materias previstas en el presente Plan de Igualdad.

En todo caso, la Comisión de Igualdad no tendrá competencias para alterar el contenido del Plan de Igualdad, ni podrá negociar la incorporación de nuevas acciones. Dicho cometido corresponderá siempre a la Comisión Negociadora del Plan.

- c) **Asignación de recursos económicos**, destinados a la mejora de las actuales condiciones en materia de igualdad.
- d) **Asignación de recursos materiales y logística**, para las reuniones virtuales de la Comisión de Igualdad las Empresas facilitarán el acceso a través de la plataforma *Microsoft Teams* (o cualquier otra que le sustituya en el futuro) y para las reuniones presenciales, se facilitará una sala en las instalaciones del Grupo IGNIS.

La anterior lista de medios y recursos no debe considerarse cerrada ni tasada, sino que, atendiendo a la evolución en la aplicación de los objetivos establecidas en el Plan de Igualdad, así como a posibles circunstancias sobrevenidas, las Empresas podrán reforzar, adaptar o ampliar los medios aquí dispuestos, atendiendo a razones de solvencia, capacidad financiera y prioridad en la consecución de las acciones.

---

## Artículo 10. Sistema de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad deberá revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación periódicos de conformidad con el calendario establecido en el Plan de Igualdad o cuando sea acordado por la Comisión de Igualdad.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de las Empresas.

- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de las Empresas, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- En el caso de que una resolución judicial condene a cualquiera de las Empresas por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Como resultado de la evaluación realizada, la Comisión de Igualdad emitirá un informe de resultados, en las que se incluirán los datos necesarios para un adecuado control y el seguimiento de las medidas propuestas. En concreto, entre los datos a indicar en el informe se reflejarán:

- Objetivo que se pretende alcanzar.
- Acción correctora llevada a cabo para su consecución.
- Fecha de implantación de la medida.
- Cualquier otra circunstancia susceptible de mención, tales como avances o mejoras experimentadas, barreras o impedimentos observados, grado de acogida, efectividad de la medida, imprevistos surgidos, etc.

La evaluación y seguimiento del Plan tendrá como objetivo la valoración y control de la aplicación de los objetivos propuestos, con el fin de:

- Llevar un control sobre los objetivos efectivamente aplicados y los pendientes de aplicación.
- Identificar las posibles barreras o impedimentos a la hora de su aplicación, con el fin de corregir o modificar la estrategia.
- Posibilitar un adecuado análisis sobre los cambios en las materias relacionadas con el contenido del presente Plan de Igualdad producidos en el Grupo IGNIS.
- Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga el mismo en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

La persona Responsable de Igualdad se encargará del impulso, coordinación y seguimiento de la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, y deberá llevar a cabo su tarea de forma regular, continua y permanente. No obstante, en función de cada una de las áreas de actuación diferenciadas (contratación, retribución, formación, etc.) en el Plan de Igualdad se asignarán otras personas responsables de llevar a cabo y coordinar las medidas aprobadas.

El informe de seguimiento deberá estar revisado y validado por la Comisión de Igualdad.

Al objeto de llevar a cabo dichas funciones, tendrá entre sus facultades el mismo derecho de información y acceso que la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

---

### **Artículo 11. Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias del plan de igualdad**

La Comisión de Igualdad será también la responsable de solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la interpretación y aplicación del contenido del presente Plan de Igualdad.

Cuando surgieran discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad por la interpretación, aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, podrán someterse a un procedimiento de Mediación en el SIMA.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9.2 del RD 901/2020, el contenido del Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- *Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.*
- *Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*
- *En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.*
- *Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.*
- *Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.*

La modificación y alteración del contenido del Plan de Igualdad, corresponde única y exclusivamente a la Comisión Negociadora del Plan, que seguirá las pautas y especificaciones acordadas en el *Reglamento Interno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Grupo Ignis*, que fue elaborado y acordado por los miembros de la Comisión Negociadora en fecha 13 de noviembre de 2023.

En todo caso, para la modificación o alteración del Plan de Igualdad, se seguirán los siguientes pasos:

- (i) Reunión(es) previa(s) de la Comisión de Seguimiento para valorar la modificación. A tales efectos, formarán parte de la Comisión de Seguimiento las personas designadas en el Artículo 9 apartado b) del presente Plan de Igualdad.
- (ii) Análisis, en su caso, de los aspectos necesarios y de si se requiere la actualización de los diagnósticos de situación.
- (iii) Convocatoria de reunión(es) de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, única competente para modificar el contenido del mismo.

En caso de discrepancia en los dos primeros puntos, las partes podrán someterse a un procedimiento de mediación en el SIMA.

---

## **Artículo 12. Publicación y publicidad del Plan de Igualdad**

El Plan de Igualdad será registrado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del RD 901/2020, de forma que será acceso público.

Sin perjuicio de ello, y para garantizar el conocimiento del mismo por parte de la plantilla, se remitirá una copia a:

- La persona encargada del Plan de Igualdad;
- Toda la plantilla a través de la intranet o canal corporativo correspondiente y, durante el primer año de vigencia (o en el momento de incorporación de la persona trabajadora a la plantilla), mediante envío por correo electrónico; y
- La Comisión de Igualdad.

## Titulo Segundo - Disposiciones Específicas: Medidas

### Capítulo 1. Responsabilidad social corporativa: cultura y objetivos de la organización

**OBJETIVO 1.1.** Dar publicidad interna y externa el Plan de Igualdad aprobado y de los objetivos en materia de Responsabilidad Social Corporativa de las Empresas. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y transversalmente, en la igualdad de oportunidades.

Nº	Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Implantación	Seguimiento	Evaluación
1	Informar a externos (clientes y proveedores) del compromiso con la igualdad de oportunidades y la aprobación del Plan de Igualdad.	Publicaciones externas.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Comunicación de las actualizaciones de publicaciones en la Intranet y página web	4Q 2024	Anual	Finalización del Plan
2	Dar a conocer a toda la plantilla el compromiso con la igualdad de oportunidades y la aprobación del Plan de Igualdad.	Colgar en la intranet y web corporativas.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Comunicación a la plantilla de las actualizaciones de publicaciones en la Intranet y página web	4Q 2024	Anual	Finalización del Plan

## Capítulo 2. Proceso de selección y contratación

**OBJETIVO 2.1.** Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la selección para el acceso a la empresa y en la contratación.

Nº	Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Implantación	Seguimiento	Evaluación
3	Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y neutro en las descripciones y ofertas de puestos de trabajo, evitando cualquier referencia a cuestiones de género.	Todas las ofertas y descripciones de puestos de trabajo contienen un lenguaje neutro que garantiza la exclusión de cualquier referencia de género. Utilización de la herramienta de decodificación de género eliminando automáticamente cualquier palabra con connotaciones discriminatorias o sexistas.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Sistema de aprobaciones internas coordinando a RR.HH.	3Q 2025 – Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Anual	Finalización del Plan de Igualdad
4	Informar en las ofertas y descripciones de puestos de trabajo del compromiso de las Empresas con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	Revisión de las ofertas de empleo e inclusión en las mismas del compromiso de las Empresas con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Sistema de aprobaciones internas coordinando a RR.HH.	3Q 2025 – Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Anual	Finalización del Plan de Igualdad
5	Aplicar métodos de selección no discriminatorios, basados en criterios objetivos (cualificación y experiencia), a través de pruebas que permitan analizar las habilidades, experiencias, competencias y comportamientos de los candidatos y candidatas a un puesto de trabajo. Asimismo, se articulará una guía con preguntas que no podrán formularse a los candidatos/as en las entrevistas que se realicen durante el proceso de selección.	Mantener el rango de contratación de género del 40% al 60% en todos los niveles profesionales. Número de acciones implementadas en la Empresa para evitar sesgos discriminatorios en los procesos de selección.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Sistema de aprobaciones internas coordinando a RR.HH.	3Q 2025 – Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Anual	Finalización del Plan de Igualdad



<b>6</b>	Fomentar la contratación de mano de obra femenina a través de diferentes fundaciones y organizaciones, como la Fundación Laboral de la de la Construcción solicitando candidaturas de mujeres.	Número de candidaturas solicitadas. Número de contrataciones de mujeres realizadas a raíz de candidaturas solicitadas a las fundaciones u organizaciones.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Contactos con organizaciones a través de correo / teléfono	3Q 2025	Semestral	Finalización del Plan
<b>7</b>	Establecer acuerdos con entidades públicas y/o privadas (Instituto de la Mujer, ONU Mujeres) que den visibilidad a la empresa en el sector y así favorecer la incorporación de mujeres en la empresa.	Acuerdos suscritos con entidades públicas y/o privadas.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Contacto con las distintas Entidades para la firma de acuerdos	4Q 2025	Anual	Anual

**OBJETIVO 2.2.** Creación de una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad o Comisión de Igualdad, con el fin de dar seguimiento y ajustar las medidas implementadas con el Plan de Igualdad de las Empresas.

<b>Nº</b>	<b>Medidas</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Responsable</b>	<b>Recursos y medios</b>	<b>Implantación</b>	<b>Seguimiento</b>	<b>Evaluación</b>
<b>8</b>	Creación de una Comisión de Seguimiento integrada por representantes de las Empresas y representantes de los trabajadores de las Empresas con el fin de realizar seguimiento y, en su caso, ajustes, de las medidas implementadas con el Plan de Igualdad de las Empresas.	Creación de un grupo de trabajo y establecimiento de reuniones de carácter periódico.	Comisión negociadora del plan de igualdad	RR.HH.	4Q 2024	Anual	Anual
<b>9</b>	Revisar la plantilla de las Empresas con menos de 25 personas trabajadoras para que, en aquellas en las que se produzca algún aumento significativo de personas (superen las 25 personas trabajadoras), se realice sobre dicha sociedad un diagnóstico de situación integral en un plazo máximo de 12 meses.	Número de trabajadores. Número de Empresas que hayan superado dicho umbral.	Comisión de Igualdad	Seguimiento mensual de la plantilla por parte de RR.HH. SAP/SFSF	1Q 2025	Anual	Anual

### Capítulo 3. Clasificación profesional

**OBJETIVO 3.1.** Conseguir una mayor paridad en la representación de mujeres y hombres en los niveles jerárquicos de mayor responsabilidad dentro de las Empresas.

Nº	Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Implantación	Seguimiento	Evaluación
10	Disponer de información estadística anual, desagregada por sexo, sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, departamentos y niveles profesionales/grados.	Información estadística obtenida.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Seguimiento mensual de la plantilla por parte de RR.HH. SAP/SFSF	1Q 2025	Mensual	Anual
11	Priorizar las candidaturas del con perspectiva de género en los procesos de selección y promoción interna, cuando se esté ante dos candidaturas en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia para el puesto de trabajo, y hasta que se consiga la paridad en todos los grupos profesionales, niveles jerárquicos y departamentos.	Información estadística anual sobre la representación de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos y departamentos.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Seguimiento mensual de la plantilla por parte de RR.HH. SAP/SFSF	4Q 2025	Trimestral	Anual

## Capítulo 4. Formación

**OBJETIVO 4.1** Fomentar el mantenimiento de una cultura basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas, dirigidas a toda la plantilla, y en especial al personal que participe en los procesos de selección y promoción de las personas trabajadoras.

Nº	Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Implantación	Seguimiento	Evaluación
12	Mantener la impartición de formaciones específicas en materia de igualdad a toda la plantilla y, especialmente en materia de sesgos de género inconscientes al personal que participe en procesos de selección y promoción interna, así como al personal Directivo que participe en procesos de promoción interna y selección de personal	Número de personas encargadas de los procesos de selección y promoción que han participado en el curso de formación específico sobre igualdad. Temario del curso al que asistan las personas que intervengan en la selección y promoción de personal y documento de contenido del curso.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Plataformas de formación interna de Ignis así como empresas externas de formación	4Q 2024	Semestral	Anual
13	Realizar campañas anuales de difusión entre alumnos con perfil tecnológico que cursen estudios en institutos de educación secundaria, bachillerato, escuelas de formación profesional y universidades, con el objetivo de lograr la captación de talento femenino, dando a conocer el sector, la empresa, y su compromiso con la igualdad de género.	Número de campañas anuales de difusión realizadas.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Contacto anual vía email/telf. con los centros cercanos a las oficinas Ignis	2Q 2025	Anual	Anual

**OBJETIVO 4.2.** Fomentar la participación de las personas trabajadoras en acciones formativas durante los períodos en que están alejadas de la actividad profesional durante largos períodos de tiempo.

Nº	Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Implantación	Seguimiento	Evaluación
14	Ofrecer la posibilidad de forma voluntaria de participación de las personas trabajadoras en acciones formativas durante los períodos en que están alejadas de la actividad profesional durante largos períodos de tiempo (excedencias por guarda legal, suspensión del contrato por nacimiento de hijo, etc.).	Nº de convocatorias realizadas a las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión de sus contratos. Nº de formaciones impartidas a las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión de sus contratos.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Comunicación personal a las personas afectadas	1Q 2025	Anual	Anual
15	Incluir un curso de reciclaje tras la reincorporación de una excedencia por guarda legal o suspensión del contrato durante un período largo de tiempo ( suspensión del contrato por nacimiento de hijo, etc.) que permita la rápida actualización de la persona trabajadora en las novedades del puesto, si las hubiera.	Nº de cursos de reciclaje impartidos.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Plataformas de formación interna de Ignis así como empresas externas de formación	3Q 2025	Anual	Anual

## Capítulo 5. Promoción profesional

**OBJETIVO 5.1:** Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la objetividad y la no discriminación directa e indirecta en el proceso de promoción y desarrollo profesional.

Nº	Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Implantación	Seguimiento	Evaluación
16	Informar a la Comisión de Igualdad del número y porcentaje de promociones desglosadas por género, nivel jerárquico y grupo de edad que se produzcan a nivel interno cada año.	Informe de promociones por género, nivel jerárquico y grupo de edad, indicando nivel profesional inicial y final	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Seguimiento mensual de la plantilla por parte de RR.HH. SAP/SFSF	2Q 2025	Anual	Anual
17	Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla de las vacantes a los diferentes puestos, haciéndolas públicas y accesibles por los medios de comunicación habituales de las Empresas e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias necesarios para el acceso al puesto vacante.	Nº de vacantes publicadas. Nº de personas, desagregadas por género, que han presentado su candidatura y nº de personas trabajadoras que finalmente han accedido al puesto.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Portal interno de vacantes disponibles a través de SFSF	4Q 2024	Anual	Anual

## Capítulo 6. Condiciones de trabajo y salud laboral

**OBJETIVO 6.1.** Mantenimiento de un entorno de trabajo estable y seguro, que tenga en cuenta la perspectiva de género.

Nº	Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Implantación	Seguimiento	Evaluación
18	Realizar una entrevista a quienes causen baja voluntaria en las Empresas a los efectos de valorar qué tipo de condiciones de trabajo influyen en la decisión de abandono del empleo.	Nº de entrevistas	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Contacto vía email/videoconferencia con el empleado antes de su baja en la empresa	4Q 2024	Anual	Anual
19	La Empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento de los Accidentes de trabajo ("AT") y Enfermedad Profesional ("EP") por sexo y categorías profesionales, de forma que la información obtenida pueda utilizarse para la adopción de medidas correctoras, en su caso.	Información de nº de AT y ET desagregada por género y categoría.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Seguimiento mensual de la plantilla por parte del Equipo de Seguridad y Salud	4Q 2024	Anual	Anual
20	Garantizar la igualdad de condiciones económicas de las mujeres en situación de incapacidad temporal por riesgo en el embarazo, complementando la prestación económica percibida por la Seguridad Social hasta el 100% del salario.	Número de mujeres de baja por IT por riesgo en el embarazo que perciban el complemento al 100%.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	RR.HH. Ana Gestión de nómina	4Q 2025	Anual	Anual
21	Aplicación de la perspectiva de género al Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Grupo Ignis.	Redacción del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Revisión interna anual del contenido del Plan de Prevención	2Q 2025	Anual	Anual

## Capítulo 7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

**OBJETIVO 7.1:** Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y ejercicio de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin que su ejercicio pueda perjudicar el desarrollo y las condiciones profesionales. Revisar el conjunto de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar e impulsar la implementación de medidas adicionales.

Nº	Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Implantación	Seguimiento	Evaluación
22	Mantener actualizada la comunicación a la plantilla por la Intranet las medidas de conciliación y beneficios sociales implementadas en las Empresas, especialmente de todas aquellas nuevas medidas de conciliación que eventualmente pueda implementar la Empresa.	Publicación en la Intranet de todas las medidas de conciliación y beneficios sociales para toda la plantilla (mujeres y hombres).	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Comunicación a la plantilla de las actualizaciones de publicaciones en la Intranet	4Q 2024	Anual	Anual
23	Informar a la Comisión de Igualdad sobre el disfrute por la plantilla de los permisos por cuidado de hijos y familiares, suspensiones de contratos por maternidad y paternidad, y reducciones de jornada por motivos familiares.	Elaboración de informe para la Comisión de Igualdad indicando el disfrute de los permisos por cuidado de hijos y familiares, suspensiones de contratos por maternidad y paternidad, y reducciones de jornada por motivos familiares, desglosados por género.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Seguimiento mensual de la plantilla por parte de RR.HH. SAP/SFSF	1Q 2025	Semestral	Anual
24	Mantener las condiciones de conciliación, compensación y beneficios sociales - en concreto: cheque bebé, subvención de guardería, trabajo a distancia, disfrute fragmentado de vacaciones - y ofrecer las mismas condiciones de conciliación y beneficios sociales a los trabajadores con	Actualización y comunicación periódica a la plantilla de los beneficios sociales ofrecidos por las Empresas con el fin de promover la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, así como el bienestar físico y	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Comunicación a toda la plantilla afectada	1Q 2025	Anual	Anual

	reducción de jornada o con suspensión de contrato por nacimiento o IT.	psicológico de todas las personas trabajadoras.					
<b>25</b>	Análisis continuo del modelo híbrido de teletrabajo y el uso de las tecnologías (ordenador, teléfono móvil, etc.) – en aquellos puestos que por su naturaleza y funciones permitan desarrollar el trabajo a distancia - con el fin de favorecer su mantenimiento para evitar reiterados desplazamientos en el desarrollo de la actividad laboral.	Comunicación a la plantilla que desempeñe puestos de trabajo que permitan el teletrabajo del modelo híbrido de teletrabajo implementado en las Empresas.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Revisión Anual por parte de RR.HH. y Órganos de dirección	3Q 2025	Anual	Anual
<b>26</b>	Proporcionar información a la plantilla de los colegios y guarderías cercanas al centro de trabajo de las Empresas, con el fin de facilitar la conciliación familiar y laboral.	Información accesible a toda la plantilla a través de la Intranet.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Comunicación de las actualizaciones y de publicaciones en la Intranet	2Q 2025	Anual	Anual



## Capítulo 8. Infrarrepresentación femenina

**OBJETIVO 8.1.** Conseguir el acceso de las mujeres a los niveles jerárquicos en los que estén infrarrepresentadas, todo ello con base en el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres.

Nº	Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Implantación	Seguimiento	Evaluación
27	En igualdad de candidaturas y hasta que se consigan los objetivos marcados, aplicar criterios de discriminación positiva en los procesos de selección y promoción interna para equilibrar la distribución por sexo, principalmente en los niveles jerárquicos de mayor responsabilidad, en los que la representación de hombres es superior a la de las mujeres.	Nº de personas contratadas y promocionadas desagregado por género y departamento y puesto.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Sistema de aprobaciones internas coordinando a RR.HH.	3Q 2025 Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Trimestral	Anual
28	Promover la concienciación en el equipo directivo para lograr una paulatina promoción de mujeres a los niveles jerárquicos superiores.	Nº de mujeres promocionadas a niveles jerárquicos de mayor responsabilidad en la empresa.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Sistema de aprobaciones internas coordinando a RR.HH.	3Q 2025 Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad	Semestral	Anual

## Capítulo 9. Retribuciones, incluida la auditoría salarial

**OBJETIVO 9.1:** Garantizar la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres en puestos de igual valor.

Nº	Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Implantación	Seguimiento	Evaluación
29	Análisis continuo de la estructura salarial desglosada por género y nivel profesional para detectar diferencias salariales por razón de género y establecer medidas de actuación para corregirlas.	Informe sobre la remuneración fija media desglosada por sexo y grupo profesional.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Seguimiento mensual de la plantilla por parte de RR.HH. SAP/SFSF	2Q 2025	Trimestral	Anual
30	Elaborar un registro retributivo global y conjunto para todas las Empresas del Grupo IGNIS.	Registro elaborado.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Seguimiento mensual de la plantilla por parte de RR.HH. SAP/SFSF	1Q 2025	Anual	Anual
31	Informar a la Comisión de Igualdad del Plan de Igualdad de los salarios medios desglosados por género y nivel profesional.	Informe de los salarios medios desglosados por grupo y nivel profesional.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Seguimiento mensual de la plantilla por parte de RR.HH. SAP/SFSF	2Q 2025	Mensual	Anual
32	Fomentar la incorporación de mujeres a puestos de mayor responsabilidad y salario, con la finalidad de reducir la diferencia salarial total en las Empresas.	Desglose anual de los niveles por género.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Sistema de aprobaciones internas coordinando al RR.HH.	4Q 2025	Anual	Anual
33	Seguir manteniendo la bolsa de beneficios sin reducir el importe de la misma en situaciones de maternidad/paternidad o reducción de jornada.	Número de personas trabajadoras e importe de la bolsa de beneficios según el nivel profesional	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Seguimiento mensual de la plantilla y de embarazos,	4Q 2024	Anual	Anual



				nacimientos y adopciones			
<b>34</b>	En los casos de nacimiento o adopción por parte de los empleados del Grupo IGNIS, se seguirá abonando un cheque bebé de 1.300 euros brutos.	Número de personas trabajadoras que han percibido el cheque bebe cada año.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Seguimiento mensual de la plantilla y de embarazos, nacimientos y adopciones	4Q 2024	Anual	Anual

## Capítulo 10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

**OBJETIVO 10.1:** Garantizar nuestro compromiso continuo de proporcionar un entorno de trabajo libre de toda forma de discriminación ilegal y conductas que puedan considerarse de acoso, coercitivas o perturbadoras.

Nº	Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Implantación	Seguimiento	Evaluación
35	Dar publicidad y realizar recordatorios periódicos a las personas trabajadoras sobre la existencia del protocolo de prevención del acoso y de actuación en caso de denuncia de acoso moral, sexual o por razón de sexo u otra causa discriminatoria en el trabajo, y del cauce para presentar una denuncia, así como inclusión entre la documentación a entregar a nuevas incorporaciones.	Comunicaciones realizadas.  Nº de personas incorporadas/nº de personas incorporadas que han recibido el protocolo de acoso.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Comunicación de las actualizaciones de publicaciones en la Intranet y página web	2Q 2025	Semestral	Anual
36	Formación periódica en materia de prevención del acoso a la plantilla. Incluir dentro de la oferta de formación un curso en materia de prevención del acoso.	Nº de horas de formación específica cursadas por la plantilla.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Plataformas de formación interna de Ignis así como empresas externas de formación	3Q 2025	Semestral	Anual

## Capítulo 11. Prevención de violencia de género o sexual

**OBJETIVO 11.1:** Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en casos de violencia de género o sexual.

Nº	Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Implantación	Seguimiento	Evaluación
37	Informar del procedimiento para acreditar ante la Empresa la condición de víctima de violencia de género y/o violencia sexual.	Información enviada.	RR.HH. (Responsable Ana Martinez)	Comunicación de las actualizaciones de publicaciones en la Intranet a la platilla así como seguimiento de posibles casos de violencia género y/o violencia sexual	2Q 2025	Anual	Anual
38	Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y/o sexual.	Nº de comunicaciones/ejemplos	Personas (Responsable Ana Martinez)	Comunicación de las actualizaciones de publicaciones en la Intranet	2Q 2025	Trimestral	Anual
39	Aprobación del Acuerdo para el desarrollo de mejoras en las medidas legales de protección integral contra la violencia de género o sexual y dar publicidad al mismo a través de medios de comunicación interna de la empresa.	Acuerdo contra la violencia de género o sexual. Comunicaciones internas a la plantilla sobre el Acuerdo .	Personas (Responsable Ana Martinez)	Comunicación de las actualizaciones de publicaciones en la Intranet	1Q 2025	Anual	Anual

## Capítulo 12. Comunicación interna y externa, imagen y lenguaje

**OBJETIVO 12.1:** Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de las mujeres y de los hombres. Garantizar el lenguaje inclusivo en la comunicación del Grupo IGNIS.

Nº	Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Implantación	Seguimiento	Evaluación
40	Garantizar una comunicación interna y externa inclusiva y respetuosa con el principio de igualdad.	Revisión de las comunicaciones corporativas.	Personas (Responsable Ana Martinez)	Revisión por parte de RR.HH. de las comunicaciones antes de su publicación	3Q 2025	Anual	Anual

**OBJETIVO 12.2:** Establecer canales de comunicación con la plantilla sobre la igualdad en las Empresas.

Nº	Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Implantación	Seguimiento	Evaluación
41	Crear un buzón de correo electrónico específico para temas de igualdad para que los/as trabajadores/as puedan contactar directamente al RR.HH. para cualquier necesidad en esta materia.	Creación del buzón de correo electrónico.	Personas (Responsable Ana Martinez)	Creación del buzón en Intranet y Comunicación vía email de las actualizaciones en la Intranet	4Q 2025	Mensual	Anual

**CRONOGRAMA DE ACTUACIONES DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DEL GRUPO IGNIS**

Capítulo	Nº Medida	Implantación (I)	Seguimiento (S)	Evaluación (E)
<b>Capítulo 1.- Responsabilidad social corporativa: cultura y objetivos de la organización</b>	1	Q4 2024	Anual	Finalización del Plan
	2	Q4 2024	Anual	Finalización del Plan
<b>Capítulo 2.- Proceso de selección y contratación</b>	3	3Q 2025 - Vigencia PI	Anual	Finalización del Plan
	4	3Q 2025 - Vigencia PI	Anual	Finalización del Plan
	5	3Q 2025 - Vigencia PI	Anual	Finalización del Plan
	6	3Q 2025	Semestral	Finalización del Plan
	7	4Q 2025	Anual	Anual
	8	4Q 2024	Anual	Anual
	9	1Q 2025	Anual	Anual
<b>Capítulo 3.- Clasificación Profesional</b>	10	1Q 2025	Mensual	Anual
	11	4Q 2025	Trimestral	Anual
<b>Capítulo 4.- Formación</b>	12	4Q 2024	Semestral	Anual
	13	2Q 2025	Anual	Anual
	14	1Q 2025	Anual	Anual
	15	3Q 2025	Anual	Anual
<b>Capítulo 5.- Promoción profesional</b>	16	2Q 2025	Anual	Anual
	17	4Q 2024	Anual	Anual
<b>Capítulo 6.- Condiciones de Trabajo y salud laboral</b>	18	4Q 2024	Anual	Anual
	19	4Q 2024	Anual	Anual
	20	4Q 2025	Anual	Anual
	21	2Q 2025	Anual	Anual
<b>Capítulo 7.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</b>	22	4Q 2024	Anual	Anual
	23	1Q 2025	Semestral	Anual
	24	1Q 2025	Anual	Anual
	25	3Q 2025	Anual	Anual
	26	2Q 2025	Anual	Anual
<b>Capítulo 8.- Infrarrepresentación femenina</b>	27	3Q 2025 - Vigencia PI	Trimestral	Anual
	28	3Q 2025 - Vigencia PI	Semestral	Anual
<b>Capítulo 9.- Retribuciones, incluida la auditoria salarial</b>	29	2Q 2025	Trimestral	Anual
	30	1Q 2025	Anual	Anual
	31	2Q 2025	Mensual	Anual
	32	4Q 2025	Anual	Anual
	33	4Q 2024	Anual	Anual
	34	4Q 2024	Anual	Anual

Capítulo	Nº Medida	Implantación (I)	Seguimiento (S)	Evaluación (E)
<b>Capítulo 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</b>	35	2Q 2025	Semestral	Anual
	36	3Q 2025	Semestral	Anual
<b>Capítulo 11.- Prevención de la violencia de género y violencia sexual.</b>	37	2Q 2025	Anual	Anual
	38	2Q 2025	Trimestral	Anual
	39	1Q 2025	Anual	Anual
<b>Capítulo 12. Comunicación interna y externa, imagen y lenguaje</b>	40	3Q 2025	Anual	Anual
	41	4Q 2025	Mensual	Anual





El presente **Plan de Igualdad del Grupo IGNIS es firmado, ratificado y aprobado** por todos los miembros de la Comisión Negociadora en Madrid, el 23 de septiembre de 2024.

- Por la **Representación Social:**

D. José Tomás Gazulla Pina	
D <sup>a</sup> . Olga Arribas Esteban	

- Por la **Representación de las Empresas:**

D <sup>a</sup> . Ana Martínez Vecino	
D <sup>a</sup> . Sara Sierra García	

## **Anexo I. Informe de conclusiones de los resultados del diagnóstico previo de las Empresas del Grupo IGNIS, negociados por las partes firmantes del Plan de Igualdad**

Tras el diagnóstico realizado en materia de igualdad de oportunidades en cada una de las áreas de estudio, podemos extraer una serie de conclusiones definitorias de la situación actual de las Empresas del Grupo IGNIS.

Por un lado, se han detectado numerosas bondades y fortalezas del Grupo IGNIS en relación con la igualdad entre hombres y mujeres, que habrán de mantenerse y seguir potenciándose en los próximos ejercicios. Sin embargo, y de acuerdo con el objetivo principal del diagnóstico elaborado, aunque mínimas, también se ha constatado la presencia de ciertas debilidades que deberán corregirse por medio del Plan de Igualdad.

Pasaremos a continuación a través del presente informe a realizar un resumen del análisis efectuado y de sus principales conclusiones y propuestas de cada una de las áreas de estudio analizadas a través del diagnóstico.

---

### **Anexo I.I. IGNIS DESARROLLO, S.L.**

#### **1. Acceso al empleo y contratación**

- IGNIS DESARROLLO cuenta con un proceso de selección definido, basado exclusivamente en criterios objetivos (cualificación y experiencia del candidato).
- En 2022, la contratación de hombres en IGNIS DESARROLLO fue superior que la de mujeres. En este sentido, de las 58 incorporaciones que se produjeron, 23 fueron mujeres (39,66%) y 35 hombres (60,34%).
- IGNIS DESARROLLO apuesta por la contratación indefinida en términos generales. Así, la mayoría de las contrataciones (93,10%) que se realizaron en 2022 lo fueron mediante contrato indefinido, tanto para hombres como para mujeres.
- En todos los niveles jerárquicos se incorporaron más hombres que mujeres, a excepción del Grupo Profesional 4 (en el que se incorporaron un 42,86% más de mujeres) y del Grupo 5, en el cual únicamente se contrató a mujeres.

- En proporción a su presencia en IGNIS DESARROLLO, el porcentaje de incorporación de mujeres fue inferior en todos los niveles, salvo en el Grupo 4 y en el Grupo 5, en los cuales la contratación de mujeres fue superior.
- Ante igualdad de candidaturas en la contratación, se opta por el género infrarrepresentado (femenino).

## **2. Clasificación profesional**

- IGNIS DESARROLLO aplica el sistema de clasificación profesional regulado en el Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, que es común a nivel nacional y aplica por tanto en todas las provincias en las que existe centro de trabajo.
- Hay 7 Grupos Profesionales en IGNIS DESARROLLO, cada uno de los cuales agrupa diferentes puestos de trabajo.
- Hay mayor presencia de hombres en todos los niveles profesionales excepto en el Grupo 4 y en el Grupo 5.
- El 65,45% de la plantilla se encuadra en el *Grupo 1*, que representan tanto la mayoría de las mujeres (51,02%) como de los hombres (71,55%).

## **3. Formación**

- IGNIS DESARROLLO no cuenta con un Plan de Formación específico.
- IGNIS DESARROLLO imparte formaciones obligatorias, principalmente en materia de cumplimiento normativo. Algunos de los cursos de asistencia obligatoria son: (i) Código ético y de conducta; (ii) código anticorrupción; (iii) Política de prevención de blanqueo de capitales; (iv) política de seguridad y salud; (v) prevención de riesgos laborales.
- Las formaciones se imparten en formato online, dentro de la jornada laboral, y son de libre acceso por todas las personas trabajadoras.
- IGNIS DESARROLLO ha financiado en dos ocasiones un programa de formación para Mujeres en la Alta Dirección ("*Promociona X*") con el objetivo de incrementar el número de mujeres en las capas directivas de IGNIS DESARROLLO.

#### **4. Promoción profesional**

- IGNIS DESARROLLO cuenta con un procedimiento interno de control y evaluación de sus personas trabajadoras.
- Se realiza una evaluación anual en la que se valora el rendimiento de cada persona trabajadora, identificando sus fortalezas y oportunidades de desarrollo.
- En este sentido, IGNIS DESARROLLO cuenta con un Plan de Desarrollo Profesional en el que se detallan los requisitos (académicos, habilidades, fortalezas, antigüedad en IGNIS DESARROLLO) que debe reunir la persona trabajadora para promocionar, siempre y cuando existan vacantes.
- En 2022 se produjeron más promociones de hombres (72,22%) que de mujeres (27,78%).
- A nivel jerárquico, la totalidad de las promociones tanto de hombres como de mujeres, se han producido en el *Grupo 1. Licenciado/a*.

#### **5. Condiciones de trabajo y salud laboral**

- La mayor parte de la plantilla (99,97%) realiza una jornada de 40 horas semanales.
- Tan solo hay dos mujeres que realizan jornada inferior a 40 horas (entre 20 y 35 horas a la semana); esto es, un 1,21% del total de personas trabajadoras de IGNIS DESARROLLO.
- En 2022, se han producido un total de 13 suspensiones de contrato de trabajo por causas no relacionadas con conciliación (incapacidad temporal), de las cuales 3 han sido de mujeres y 10 de hombres.
- En 2022 no se han producido accidentes de trabajo en IGNIS DESARROLLO.

#### **6. Conciliación**

- En 2022, un total de 9 personas trabajadoras han disfrutado de medidas de conciliación, de las cuales 4 han sido mujeres (44,44%) y 5 hombres (55,56%).
- Del total de personas trabajadoras que han disfrutado de permiso de nacimiento por hijo/a, 5 han sido hombres (71,43%) frente a 2 mujeres (28,57%).

- Tan solo hay dos mujeres que durante 2022 disfrutaron de una reducción de jornada por cuidado de hijo/a.
- En materia de cargas familiares, el número de mujeres de IGNIS DESARROLLO con hijos a cargo es notablemente inferior que el número de hombres. En este sentido, las mujeres con 3 o más hijos a cargo representan un 18,18%, frente a los hombres en la misma situación, que representan un 81,82%.
- Para facilitar la conciliación, IGNIS DESARROLLO cuenta con medidas adicionales a las establecidas legalmente. Entre ellas, (i) flexibilidad horaria, (ii) ticket guardería, (iii) cheque bebé o (iv) teletrabajo.

## **7. Infrarrepresentación femenina**

- La plantilla de IGNIS DESARROLLO está masculinizada, lo que es acorde con el sector en el que opera, al tratarse de un sector eminentemente masculinizado. En 2022 el 70,30% de la plantilla estaba compuesta por hombres (116 hombres) mientras que las mujeres representaban el 29,70% (49 mujeres).
- Cuando se analiza la distribución de la plantilla por franjas de edad, se detecta que las mujeres están infrarrepresentadas en todas ellas, especialmente en el rango entre 46 y 55 años, en el cual los hombres representan un 95,24% mientras que las mujeres representan un 4,76%.
- Cuando se analiza la distribución de la plantilla por antigüedad, también se detecta infrarrepresentación femenina en todos los niveles de antigüedad, principalmente en el rango de antigüedad de 3 a 5 años, en el cual hay una diferencia representativa a favor de los hombres del 55,56%.
- A nivel de contratación se detecta infrarrepresentación femenina. Así, en 2022, el número de incorporaciones de mujeres fue de 23 (es decir un 39,66%) y el de hombres de 35 (60,34%). Sin embargo, proporcionalmente a su presencia en IGNIS DESARROLLO, la incorporación de mujeres ha sido superior a la de los hombres.
- Cuando se analizan las incorporaciones por niveles de edad también se constata que, a excepción del intervalo de edad de los 30 a los 45 años, la incorporación de mujeres es menor que la de hombres en todas las franjas de edad en las que se producen contrataciones.

- A excepción de los *Grupos Profesionales 4 y 5*, los hombres predominan en el resto de Grupos Profesionales de IGNIS DESARROLLO.
- Por último, en materia de promociones, en el año 2022 han promocionado 5 mujeres (27,78%) y 13 hombres (72,22%). No obstante, si se analiza conforme a su representatividad en IGNIS DESARROLLO, se detecta que la promoción de hombres y mujeres en 2022 ha sido igualitaria, siendo la diferencia de un 1% a favor de los hombres.

## **8. Prevención del acoso laboral**

- IGNIS DESARROLLO cuenta con un Protocolo de Prevención del Acoso y de Actuación ante denuncias, incluido en su política interna de *Compliance*.
- Asimismo, IGNIS DESARROLLO ha implementado una Política de Derechos Humanos y un Código Ético y de Conducta que establece su compromiso de tolerancia cero ante el acoso sexual y por razón de género.
- Internamente, IGNIS DESARROLLO cuenta con un canal de consultas y denuncias, accesible a través de la web corporativa de Ignis. Cada uno de los casos de denuncia planteados serán detenidamente estudiados por la figura del *Compliance Officer*.
- Hasta la fecha, no se ha producido ninguna denuncia de acoso en IGNIS DESARROLLO.

## **9. Comunicación interna y externa**

- IGNIS DESARROLLO cuenta con una Política de Comunicación, en la que se establecen los criterios que deben regir en la redacción de las comunicaciones publicadas a través de cualquiera de los canales disponibles en IGNIS DESARROLLO.
- No obstante, esta Política de Comunicación no hace referencia a la necesidad de emplear un lenguaje inclusivo y no sexista, limitándose a estructurar la estrategia de comunicación de IGNIS DESARROLLO.

## **Anexo I.II. IGNIS GROWTH, S.L.**

### **1. Acceso al empleo y contratación**

- IGNIS GROWTH cuenta con un proceso de selección definido, basado exclusivamente en criterios objetivos (cualificación y experiencia del candidato).
- En 2022, la contratación de hombres en IGNIS GROWTH fue superior que la de mujeres. En este sentido, de las 59 incorporaciones que se produjeron, 23 fueron de mujeres (41,07%) y 33 de hombres (58,93%).
- IGNIS GROWTH apuesta por la contratación indefinida en términos generales. Así, la mayoría de las contrataciones (92,66%) que se realizaron en 2022 lo fueron mediante contrato indefinido, tanto para hombres (91,67%) como para Mujeres (93,88%)
- A excepción del Grupo Profesional 4, las incorporaciones de hombres fueron superiores en todos los Grupos Profesionales en los que se produjeron contrataciones. No obstante, en proporción a su presencia en IGNIS GROWTH, no se detectan diferencias significativas en el porcentaje de incorporación de mujeres y hombres a los distintos Grupos Profesionales.
- Ante igualdad de candidaturas en la contratación, se opta por el género infrarrepresentado (femenino).

### **2. Clasificación profesional**

- IGNIS GROWTH aplica el sistema de clasificación profesional regulado en el Convenio Colectivo de aplicación.
- Hay siete Grupos Profesionales en IGNIS GROWTH, cada uno de los cuales agrupa diferentes puestos de trabajo.
- A excepción del Grupo Profesional 6 (Empleado/a auxiliar), la representación de hombres es mayor en todos los Grupos Profesionales.
- El 65,14% de la plantilla se encuadra en el Grupo 1 (Licenciado/a), que representan tanto la mayoría de las mujeres (67,35%) como de los hombres (63,33%).

### **3. Formación**

- IGNIS GROWTH no cuenta con un Plan de Formación específico. Sin perjuicio de lo anterior, IGNIS GROWTH imparte una serie de formaciones obligatorias, principalmente en materia de cumplimiento normativo. En concreto, algunos de los cursos de asistencia obligatoria son: (i) Código ético y de conducta; (ii) código anticorrupción; (iii) Política de prevención de blanqueo de capitales; (iv) política de seguridad y salud; (v) prevención de riesgos laborales.
- La mayoría de las formaciones se imparten en formato online, dentro de la jornada laboral, y son de libre acceso por todas las personas trabajadoras.
- IGNIS GROWTH ha financiado en dos ocasiones un programa de formación para Mujeres en la Alta Dirección ("Promociona X") con el objetivo de incrementar el número de mujeres en las capas directivas de la Empresa.

### **4. Promoción profesional**

- IGNIS GROWTH cuenta con un procedimiento interno de control y evaluación de sus personas trabajadoras. En concreto, se realiza una evaluación anual en la que se valora el rendimiento de cada persona trabajadora, identificando sus fortalezas y oportunidades de desarrollo.
- En este sentido, IGNIS GROWTH cuenta con un Plan de Desarrollo Profesional en el que se detallan los requisitos (académicos, habilidades, fortalezas, antigüedad en IGNIS GROWTH) que debe reunir la persona trabajadora para promocionar, siempre y cuando existan vacantes.
- En 2022 se produjeron más promociones de mujeres (80%) que de hombres (20%).
- A nivel jerárquico, la totalidad de las promociones tanto de hombres como de mujeres, se han producido en el Grupo 1. Licenciado/a.

### **5. Condiciones de trabajo y salud laboral**

- La mayor parte de la plantilla (98,17%) realiza una jornada de 40 horas semanales.
- Tan solo hay dos hombres que realizan jornada inferior a 40 horas (entre 20 y 35 horas a la semana); esto es, un 1,83% del total de personas trabajadoras de IGNIS GROWTH.



- En 2022, se han producido un total de 6 suspensiones de contrato de trabajo por causas no relacionadas con conciliación (incapacidad temporal), de las cuales 2 han sido de mujeres y 4 de hombres.
- Durante 2022, se han producido 6 accidentes de trabajo en IGNIS GROWTH, que han afectado a 3 mujeres y 3 hombres.

## **6. Conciliación**

- En 2022, un total de 9 personas trabajadoras han disfrutado de medidas de conciliación, de las cuales 4 han sido mujeres (44,44%) y 5 hombres (55,56%).
- Del total de personas trabajadoras que han disfrutado de permiso de nacimiento por hijo/a, 5 han sido hombres (71,43%) frente a 2 mujeres (28,57%).
- Los permisos de (i) reducción de jornada por cuidado de hijo/a así como (ii) excedencia por cuidado de familiares han sido únicamente disfrutados por mujeres (2 en total).
- En materia de cargas familiares, el número de mujeres de IGNIS GROWTH con uno o dos hijos a cargo es inferior al número de hombres. No obstante, el número de mujeres con 3 o más hijos a cargo es mayor (57,14%, frente a un 42,86%).
- Para facilitar la conciliación, IGNIS GROWTH cuenta con medidas adicionales a las establecidas legalmente. Entre ellas, (i) flexibilidad horaria, (ii) ticket guardería o (iii) teletrabajo.

## **7. Infrarrepresentación femenina**

- La plantilla de IGNIS GROWTH está ligeramente masculinizada. En 2022 la plantilla estaba compuesta por 49 mujeres (44,95%) y 60 hombres (55,05%).
- Cuando se analiza la distribución de la plantilla por franjas de edad, se detecta que las mujeres están infrarrepresentadas en las franjas de edad de los 20 a 29 años y de los 46 a 55 años.
- Cuando se analiza la distribución de la plantilla por antigüedad, también se detecta infrarrepresentación femenina en los niveles de antigüedad de menos de 6 meses y de 6 meses a 1 año.

- A nivel de contratación se detecta infrarrepresentación femenina. Así, en 2022, el número de incorporaciones de mujeres fue de 23 (41,07%) y el de hombres de 33 (58,93%). No obstante, se detecta una tendencia hacia una mayor contratación de mujeres en IGNIS GROWTH (de hecho, en 2022 ha sido el primer año en el cual se han contratado de mujeres).
- Cuando se analizan las incorporaciones por niveles de edad también se constata infrarrepresentación femenina en todos los intervalos, a excepción de la franja de los 30 a los 45 años, en el cual hay paridad en el número de hombres y mujeres contratados (13).
- A excepción del Grupo Profesional 6, en el cual únicamente hay una mujer, los hombres predominan en el resto de Grupos Profesionales de IGNIS GROWTH.
- La diferencia más significativa se detecta en el Grupo 4 (Empleado/a) en el cual la representación de los hombres es un 33,34% superior a la de las mujeres.
- En 2022 han promocionado 4 mujeres (80%) y 1 hombre (20%), lo cual demuestra la apuesta de IGNIS GROWTH por la incorporación de talento femenino y su crecimiento en la Empresa.

## **8. Prevención del acoso laboral**

- IGNIS GROWTH cuenta con un Protocolo de Prevención del Acoso y de Actuación ante denuncias, incluido en su política interna de *Compliance*.
- Asimismo, IGNIS GROWTH ha implementado una Política de Derechos Humanos y un Código Ético y de Conducta que establece su compromiso de tolerancia cero ante el acoso sexual y por razón de género.
- Internamente, IGNIS GROWTH cuenta con un canal de consultas y denuncias, accesible a través de la web corporativa de Ignis. Cada uno de los casos de denuncia planteados serán, en su caso, detenidamente estudiados por la figura del *Compliance Officer*.
- No obstante, hasta la fecha, no se ha producido ninguna denuncia de acoso en IGNIS GROWTH.

## **9. Comunicación interna y externa**

- IGNIS GROWTH cuenta con una Política de Comunicación, en la que se establecen los criterios que deben regir en la redacción de las comunicaciones publicadas a través de cualquiera de los canales disponibles en IGNIS GROWTH.

- No obstante, esta Política de Comunicación no hace referencia a la necesidad de emplear un lenguaje inclusivo y no sexista, limitándose a estructurar la estrategia de comunicación de la Empresa.

---

## **Anexo I.III. IGNIS ENERGÍA, S.L.**

### **1. Acceso al empleo y contratación**

- IGNIS ENERGÍA cuenta con un proceso de selección definido, basado exclusivamente en criterios objetivos (cualificación y experiencia del candidato).
- En 2022, la contratación de hombres en IGNIS ENERGÍA fue superior que la de mujeres. En este sentido, de las 56 incorporaciones que se produjeron, 23 fueron mujeres (41,07%) y 33 hombres (58,93%).
- IGNIS ENERGÍA apuesta por la contratación indefinida en términos generales. Así, la totalidad de las contrataciones que se realizaron en 2022 lo fueron mediante contrato indefinido.
- En 2022, la incorporación de hombres a IGNIS ENERGÍA fue superior en todos los grupos profesionales, a excepción del Grupo 2 (en el cual el número de incorporaciones de hombres y mujeres fue el mismo) y del Grupo 4, en el cual únicamente se ha contratado a una mujer.
- Ante igualdad de candidaturas en la contratación, se opta por el género infrarrepresentado (femenino).

### **2. Clasificación profesional**

- IGNIS ENERGÍA aplica el sistema de clasificación profesional regulado en el Convenio Colectivo.
- Hay 7 Grupos Profesionales en IGNIS ENERGÍA, cada uno de los cuales agrupa diferentes puestos de trabajo. No obstante, en IGNIS ENERGÍA, toda la plantilla se distribuye entre el Grupo 1 y el Grupo 4.
- A excepción del Grupo 4 – en el cual únicamente hay una mujer – la representación de hombres es mayor en todos los niveles profesionales.
- El 54,46% de la plantilla se encuadra en el Grupo 1, que representan tanto la mayoría de mujeres (56,25%) como de hombres (53,62%).

### **3. Formación**

- IGNIS ENERGÍA no cuenta con un Plan de Formación específico. IGNIS ENERGÍA imparte una serie de formaciones obligatorias, principalmente en materia de

cumplimiento normativo. En concreto, algunos de los cursos de asistencia obligatoria son: (i) Código ético y de conducta; (ii) código anticorrupción; (iii) Política de prevención de blanqueo de capitales; (iv) política de seguridad y salud; (v) prevención de riesgos laborales.

- Las formaciones se imparten en formato online, la mayoría fuera de la jornada laboral, y son de libre acceso por todas las personas trabajadoras.
- IGNIS ENERGÍA ha financiado en dos ocasiones un programa de formación para Mujeres en la Alta Dirección ("*Promociona X*") con el objetivo de incrementar el número de mujeres en las capas directivas de IGNIS ENERGÍA.

#### **4. Promoción profesional**

- IGNIS ENERGÍA cuenta con un procedimiento interno de control y evaluación de sus trabajadores y trabajadoras.
- Se realiza una evaluación anual en la que se valora el rendimiento de cada persona trabajadora, identificando sus fortalezas y oportunidades de desarrollo.
- En este sentido, IGNIS ENERGÍA cuenta con un Plan de Desarrollo Profesional en el que se detallan los requisitos (académicos, habilidades, fortalezas, antigüedad en IGNIS ENERGÍA) que debe reunir la persona trabajadora para promocionar, siempre y cuando existan vacantes.
- En 2022 únicamente se produjeron promociones de hombres (3 en total)
- A nivel jerárquico, la totalidad de las promociones se han producido en el Grupo 1 (Licenciado/a).

#### **5. Condiciones de trabajo y salud laboral**

- La mayor parte de la plantilla (99,01%) realiza una jornada de 40 horas semanales.
- Tan solo hay un hombre que realiza una jornada inferior a 40 horas (entre 20 y 35 horas a la semana); esto es, un 0,99% del total de personas trabajadoras de IGNIS ENERGÍA.
- En 2022 se han producido un total de 9 suspensiones de contrato de trabajo por causas no relacionadas con conciliación (incapacidad temporal), de las cuales 3 han sido de mujeres y 6 de hombres.
- Durante 2022, se han producido un total de 6 accidentes de trabajo en IGNIS ENERGÍA afectando al mismo número de mujeres que de hombres.

## **6. Conciliación**

- En 2022 un total de 3 personas trabajadoras han disfrutado de medidas de conciliación, todas ellas hombres y todos han disfrutado el permiso por nacimiento de hijo/a.
- En materia de cargas familiares, el número de mujeres de IGNIS ENERGÍA con hijos a cargo es notablemente inferior que el número de hombres. En este sentido, las mujeres que tienen 3 o más hijos en IGNIS ENERGÍA representan un 40%, frente a los hombres, que representan un 60%.
- Para facilitar la conciliación, IGNIS ENERGÍA cuenta con medidas adicionales a las establecidas legalmente. Entre ellas, (i) flexibilidad horaria, (ii) ticket guardería o (iii) teletrabajo.

## **7. Infrarrepresentación femenina**

- La plantilla de IGNIS ENERGÍA está masculinizada, lo que es acorde con el sector en el que opera que está masculinizado. En 2022 el 68,32% de la plantilla estaba compuesta por hombres (69 hombres) mientras que las mujeres representaban el 28,57% (32 mujeres).
- Cuando se analiza la distribución de la plantilla por franjas de edad, se detecta que las mujeres están infrarrepresentadas en todas las franjas de edad excepto en la que comprende de los 46 a 55 años, en la cual el porcentaje de hombres y mujeres es igual.
- Cuando se analiza la distribución de la plantilla por antigüedad, también se detecta infrarrepresentación femenina en todos los niveles de antigüedad, principalmente en el rango de antigüedad de 1 a 3 años, en el cual hay una diferencia representativa a favor de los hombres de 58,82%.
- A nivel de contratación se detecta superioridad masculina. Así, en 2022, el número de incorporaciones de mujeres fue de 23 (es decir el 41,07%) y el de hombres de 33 (58,93%). Sin embargo, proporcionalmente a su presencia en IGNIS ENERGÍA, la incorporación de mujeres ha sido superior a la de los hombres.
- Cuando se analizan las incorporaciones por niveles de edad también se constata que a excepción del intervalo de edad de los 46 a los 55 años, la incorporación de mujeres es menor que la de hombres en todas las franjas de edad en las que se producen contrataciones.
- Los hombres predominan en todos los Grupos Profesionales de IGNIS ENERGÍA, exceptuando el Grupo 4 donde únicamente hay una mujer.

- De hecho, a medida que se avanza hacia los grupos de mayor responsabilidad dentro de IGNIS ENERGÍA, la diferencia representativa aumenta, siendo la diferencia más notable en el Grupo 2, en el cual hay un 58,34% más de hombres que de mujeres.
- En 2022, todas las promociones han sido de hombres.

#### **8. Prevención del acoso laboral**

- IGNIS ENERGÍA cuenta con un Protocolo de Prevención del Acoso y de Actuación ante denuncias, incluido en su política interna de Compliance.
- Asimismo, IGNIS ENERGÍA ha implementado una Política de Derechos Humanos y un Código Ético y de Conducta que establece su compromiso de tolerancia cero ante el acoso sexual y por razón de género.
- Internamente, IGNIS ENERGÍA cuenta con un canal de consultas y denuncias, accesible a través de la web corporativa de Ignis. Cada uno de los casos de denuncia planteados son detenidamente estudiados por la figura del *Compliance Officer*.
- Hasta la fecha, no se ha producido ninguna denuncia de acoso en IGNIS ENERGÍA.

#### **9. Comunicación interna y externa**

- IGNIS ENERGÍA cuenta con una Política de Comunicación, en la que se establecen los criterios que deben regir en la redacción de las comunicaciones publicadas a través de cualquiera de los canales disponibles en IGNIS ENERGÍA.
- No obstante, esta Política de Comunicación no hace referencia a la necesidad de emplear un lenguaje inclusivo y no sexista, limitándose a estructurar la estrategia de comunicación de IGNIS ENERGÍA.

---

### **Anexo I.IV. IGNIS GENERACIÓN, S.L.**

#### **1. Acceso al empleo y contratación**

- IGNIS GENERACIÓN cuenta con un proceso de selección definido, basado exclusivamente en criterios objetivos (cualificación y experiencia del candidato).
- Ante igualdad de candidaturas en la contratación, se opta por el género infrarrepresentado (femenino).

- Durante 2022 únicamente se han producido incorporaciones de hombres. En concreto, en dicho año se han incorporado nueve hombres a IGNIS GENERACIÓN frente a ninguna mujer.

## **2. Clasificación profesional**

- IGNIS GENERACIÓN aplica el sistema de clasificación profesional regulado en el Convenio Colectivo.
- Hay 7 Grupos Profesionales en IGNIS GENERACIÓN, cada uno de los cuales agrupa diferentes puestos de trabajo.
- A excepción del Grupo Profesional 2 (Titulado medio) en el cual hay una mujer y un hombre, se detecta infrarrepresentación femenina en todos los grupos profesionales de IGNIS GENERACIÓN.
- La mayor parte de la plantilla (32,50%) se integra en el Grupo Profesional 6 (Oficial 3ª), en el cual los hombres representan un 32,43% de la plantilla y las mujeres un 33,33%.

## **3. Formación**

- IGNIS GENERACIÓN no cuenta con un Plan de Formación específico. Sin perjuicio de lo anterior, IGNIS GENERACIÓN imparte una serie de formaciones obligatorias, principalmente en materia de cumplimiento normativo. En concreto, algunos de los cursos de asistencia obligatoria son: (i) Código ético y de conducta; (ii) código anticorrupción; (iii) Política de prevención de blanqueo de capitales; (iv) política de seguridad y salud; (v) prevención de riesgos laborales.
- La mayoría de las formaciones se imparten en formato online, dentro de la jornada laboral, y son de libre acceso por todas las personas trabajadoras.
- IGNIS GENERACIÓN ha financiado en dos ocasiones un programa de formación para Mujeres en la Alta Dirección ("Promociona X") con el objetivo de incrementar el número de mujeres en las capas directivas de la Empresa.

## **4. Promoción profesional**

- IGNIS GENERACIÓN cuenta con un procedimiento interno de control y evaluación de las personas trabajadoras.

- Se realiza una evaluación anual en la que se valora el rendimiento de cada persona trabajadora, identificando sus fortalezas y oportunidades de desarrollo.
- En este sentido, IGNIS GENERACIÓN cuenta con un Plan de Desarrollo Profesional en el que se detallan los requisitos (académicos, habilidades, fortalezas, antigüedad en la Empresa) que debe reunir la persona trabajadora para promocionar, siempre y cuando existan vacantes.
- En 2022, únicamente han promocionado 2 personas trabajadoras, ambos hombres.

### **5. Condiciones de trabajo y salud laboral**

- La mayor parte de la plantilla (98,17%) realiza una jornada de 40 horas semanales.
- Tan solo hay dos hombres que realizan jornada inferior a 40 horas semanales.
- En 2022, se han producido un total de 10 suspensiones de contrato de trabajo por causas no relacionadas con conciliación (enfermedad), la totalidad de ellas de hombres.
- Durante 2022, se han producido 9 accidentes de trabajo en IGNIS GENERACIÓN, todos ellos de hombres.

### **6. Conciliación**

- En 2022, únicamente un hombre de la plantilla ha disfrutado de permiso de nacimiento por hijo/a.
- Los permisos de (i) reducción de jornada por cuidado de hijo/a así como (ii) excedencia por cuidado de familiares han sido únicamente disfrutados por dos personas trabajadoras (ambos hombres).
- En materia de cargas familiares, el número de mujeres de IGNIS GENERACIÓN con uno o dos hijos a cargo es inferior al número de hombres; en concreto un 76,47% inferior.
- Para facilitar la conciliación, IGNIS GENERACIÓN cuenta con medidas adicionales a las establecidas legalmente. Entre ellas, (i) flexibilidad horaria, (ii) ticket guardería o (iii) teletrabajo.



## **7. Infrarrepresentación femenina**

- La plantilla de IGNIS GENERACIÓN está masculinizada, lo cual es acorde con el sector en el que opera, al tratarse de un sector eminentemente masculinizado.
- En 2022 el 92,50% de la plantilla estaba compuesta por hombres (37 hombres) mientras que las mujeres representaban el 7,50% (3 mujeres).
- En todas las bandas de edad hay más hombres que mujeres, siendo la diferencia más significativa la del rango de edad entre los 30 y los 45 años, en el cual hay un 73,74% más de hombres que de mujeres.
- A excepción del Grupo 2 (Titulado medio), los hombres predominan en todos los Grupos Profesionales de IGNIS GENERACIÓN, lo cual es acorde a su mayor presencia en la Empresa.
- En 2022 han promocionado 3 mujeres (12,00%) y 22 hombres (88,00%). No obstante, si se analiza conforme a su representatividad en IGNIS GENERACIÓN, se detecta que la promoción de mujeres en 2022 ha sido superior a la de los hombres, al haber sido promocionadas todas las mujeres de la plantilla.

## **8. Prevención del acoso laboral**

- IGNIS GENERACIÓN cuenta con un Protocolo de Prevención del Acoso y de Actuación ante denuncias, incluido en su política interna de *Compliance*.
- Asimismo, IGNIS GENERACIÓN ha implementado una Política de Derechos Humanos y un Código Ético y de Conducta que establece su compromiso de tolerancia cero ante el acoso sexual y por razón de género.
- Internamente, IGNIS GENERACIÓN cuenta con un canal de consultas y denuncias, accesible a través de la web corporativa de Ignis. Cada uno de los casos de denuncia planteados serán detenidamente estudiados por la figura del *Compliance Officer*.
- Hasta la fecha, no se ha producido ninguna denuncia de acoso en IGNIS GENERACIÓN.

## **9. Comunicación interna y externa**

- IGNIS GENERACIÓN cuenta con una Política de Comunicación, en la que se establecen los criterios que deben regir en la redacción de las comunicaciones publicadas a través de cualquiera de los canales disponibles en la Empresa.

- No obstante, esta Política de Comunicación no hace referencia a la necesidad de emplear un lenguaje inclusivo y no sexista, limitándose a estructurar la estrategia de comunicación de IGNIS GENERACIÓN.

---

## **Anexo I.V. IGNIS H2O, S.L.**

### **1. Acceso al empleo y contratación**

- IGNIS H2O cuenta con un proceso de selección definido, basado exclusivamente en criterios objetivos (cualificación y experiencia del candidato).
- En 2022, el porcentaje de incorporación de hombres y mujeres a IGNIS H2O fue equivalente (una mujer y un hombre).
- Ante igualdad de candidaturas en la contratación, se opta por el género infrarrepresentado (femenino).

### **2. Clasificación profesional**

- Se detecta infrarrepresentación femenina en todos los grupos profesionales, a excepción del Grupo 1. Aspirante Administrativo/a, en el cual hay un 50% más de mujeres que de hombres, detectándose la más significativa en (i) Grupo 3B y (ii) Grupo 6, en los cuales los hombres representan el 83,33% mientras las mujeres un 16,67%.
- De hecho, a medida que se avanza hacia los puestos de mayor responsabilidad dentro de IGNIS H2O, se observa que la representación de las mujeres es notablemente inferior a la de los hombres.

### **3. Formación**

- IGNIS H2O no cuenta con un Plan de Formación específico. Sin perjuicio de lo anterior, IGNIS H2O imparte una serie de formaciones obligatorias, principalmente en materia de cumplimiento normativo. En concreto, algunos de los cursos de asistencia obligatoria son: (i) Código ético y de conducta; (ii) código anticorrupción; (iii) Política de prevención de blanqueo de capitales; (iv) política de seguridad y salud; (v) prevención de riesgos laborales.
- La mayoría de las formaciones se imparten en formato online, dentro de la jornada laboral, y son de libre acceso por todas las personas trabajadoras.

- IGNIS H2O ha financiado en dos ocasiones un programa de formación para Mujeres en la Alta Dirección ("Promociona X") con el objetivo de incrementar el número de mujeres en las capas directivas de la Empresa.

#### **4. Promoción profesional**

- IGNIS H2O cuenta con un procedimiento interno de control y evaluación de sus personas trabajadoras.
- Se realiza una evaluación anual en la que se valora el rendimiento de cada persona trabajadora, identificando sus fortalezas y oportunidades de desarrollo.
- En este sentido, IGNIS H2O cuenta con un Plan de Desarrollo Profesional en el que se detallan los requisitos (académicos, habilidades, fortalezas, antigüedad en la Empresa) que debe reunir la persona trabajadora para promocionar, siempre y cuando existan vacantes.
- No obstante, en 2022 no se ha producido promoción de ninguna persona trabajadora de la Empresa.

#### **5. Condiciones de trabajo y salud laboral**

- A excepción de una mujer, que realiza una jornada de 35 horas, la plantilla de IGNIS H2O realiza una jornada de 40 horas semanales.
- En 2022, se han producido un total de 6 suspensiones de contrato de trabajo no relacionadas con conciliación (enfermedad), de las cuales 5 han sido de hombres (83,33%) y una única suspensión de una mujer (16,67%).

#### **6. Conciliación**

- En 2022, el número de mujeres sin hijos a cargo (25%) es notablemente inferior al número de hombres sin hijos (75%). De hecho, cuando se analiza el número de mujeres que tienen hijos a cargo, continúa siendo inferior que el número de hombres con hijos. De hecho, las mujeres que tienen con hijos en IGNIS H2O representan un 15,38%, frente a los hombres, que representan un 84,62%. Hay una mujer con jornada reducida y adaptada por cuidado de hijo.
- Para facilitar la conciliación, IGNIS H2O cuenta con medidas adicionales a las establecidas legalmente. Entre ellas, (i) flexibilidad horaria, (ii) ticket guardería o (iii) teletrabajo.

## **7. Infrarrepresentación femenina**

- La plantilla de IGNIS H2O está masculinizada. En 2022 el 80% de la plantilla estaba compuesta por hombres (20 hombres) mientras que las mujeres representaban el 20% (5 mujeres).
- Cuando se analiza la distribución de la plantilla por franjas de edad, se detecta que las mujeres están infrarrepresentadas en todas ellas, especialmente en los rangos entre los 46 y 55 años y los 56 a los 63 años, en cada uno de los cuales hay una diferencia representativa a favor de los hombres del 71,43%.
- En el análisis de la plantilla por antigüedad, a excepción del intervalo de 6 meses a 1 año, también se detecta infrarrepresentación femenina en todos los niveles de antigüedad, principalmente en el rango de 1 a 3 años, en el cual, mientras que las mujeres representan un 16,67%, los hombres representan un 83,33%.
- A nivel de contratación no se detecta infrarrepresentación femenina ya que la incorporación de mujeres y hombres a IGNIS H2O en dicho ejercicio fue equivalente (un hombre y una mujer).

## **8. Prevención del acoso laboral**

- IGNIS H2O cuenta con un Protocolo de Prevención del Acoso y de Actuación ante denuncias, incluido en su política interna de *Compliance*.
- Asimismo, IGNIS H2O ha implementado una Política de Derechos Humanos y un Código Ético y de Conducta que establece su compromiso de tolerancia cero ante el acoso sexual y por razón de género.
- Internamente, IGNIS H2O cuenta con un canal de consultas y denuncias, accesible a través de la web corporativa de Ignis. Cada uno de los casos de denuncia planteados serán detenidamente estudiados por la figura del *Compliance Officer*.
- Hasta finales de 2022, no se ha producido ninguna denuncia de acoso en IGNIS H2O.

## **9. Comunicación interna y externa**

- IGNIS H2O cuenta con una Política de Comunicación, en la que se establecen los criterios que deben regir en la redacción de las comunicaciones publicadas a través de cualquiera de los canales disponibles en la Empresa.

- No obstante, esta Política de Comunicación no hace referencia a la necesidad de emplear un lenguaje inclusivo y no sexista, limitándose a estructurar la estrategia de comunicación de la Empresa.

---

## **Anexo I.VI. HELIAN ENGINEERING AND CONSTRUCTION, S.L.**

### **1. Acceso al empleo y contratación**

- HELIAN cuenta con un proceso de selección definido, basado exclusivamente en criterios objetivos (cualificación y experiencia del candidato).
- Durante los últimos 3 años se han llevado a cabo un total de 16 incorporaciones, de las cuales el 12,50% han sido de mujeres (2 mujeres) y un 87,50% de hombres (16 hombres).
- Pese a que la incorporación de hombres a HELIAN es notablemente superior a la de mujeres, en 2021 y 2022 se detecta una tendencia hacia la incorporación de mujeres en HELIAN, que en 2020 no se daba (puesto que en dicho ejercicio no se incorporó ninguna mujer a HELIAN).
- Ante igualdad de candidaturas en la contratación, se opta por el género infrarrepresentado (femenino).

### **2. Clasificación profesional**

- HELIAN aplica el sistema de clasificación profesional regulado en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción al ser éste al que se remiten en esta materia los distintos convenios colectivos de aplicación en HELIAN.
- Se detecta infrarrepresentación femenina en todos los grupos profesionales de HELIAN, a excepción del nivel Técnico, en el cual únicamente está encuadrado un hombre.
- La diferencia más representativa en aquellos niveles en los que hay tanto hombres como mujeres se detecta en el Grupo 8. Licenciado/a Directivo/a, en el cual la representación de hombres es un 50% superior a la de mujeres (3 hombres frente a una única mujer).

### **3. Formación**

- HELIAN no cuenta con un Plan de Formación específico. Sin perjuicio de lo anterior, HELIAN imparte una serie de formaciones obligatorias, principalmente

en materia de cumplimiento normativo. En concreto, algunos de los cursos de asistencia obligatoria son: (i) Código ético y de conducta; (ii) código anticorrupción; (iii) Política de prevención de blanqueo de capitales; (iv) política de seguridad y salud; (v) prevención de riesgos laborales.

- Las formaciones se imparten en formato online, dentro de la jornada laboral, y son de libre acceso por todas las personas trabajadoras.
- HELIAN ha financiado en dos ocasiones un programa de formación para Mujeres en la Alta Dirección ("Promociona X") con el objetivo de incrementar el número de mujeres en las capas directivas de HELIAN

#### **4. Promoción profesional**

- HELIAN cuenta con un procedimiento interno de control y evaluación de sus personas trabajadoras.
- Se realiza una evaluación anual en la que se valora el rendimiento de cada persona trabajadora, identificando sus fortalezas y oportunidades de desarrollo.
- En 2022 han promocionado un total de 6 personas trabajadoras, de las cuales 5 han sido hombres (83,33%) frente a la promoción de una única mujer, que representa un 16,67%.
- No obstante, esta promoción a favor de los hombres obedece a cuestiones objetivas. En concreto, a una mayor contratación de hombres en HELIAN (al tratarse de un sector eminentemente masculinizado), que acceden con una sólida formación a puestos de elevada cualificación, lo que favorece el acceso por promoción interna a puestos de elevada responsabilidad.

#### **5. Condiciones de trabajo y salud laboral**

- La totalidad de la plantilla realiza una jornada de 40 horas semanales.
- En 2022, se ha producido una única suspensión de contrato de trabajo no relacionadas con conciliación (enfermedad) de un hombre.
- En 2022 no se han producido accidentes de trabajo en HELIAN.

## **6. Conciliación**

- En materia de cargas familiares, el 60% de los hombres de la plantilla (9 hombres) tiene hijos a cargo, mientras que no hay ninguna mujer de la plantilla con hijos a cargo.
- Para facilitar la conciliación, HELIAN cuenta con medidas adicionales a las establecidas legalmente. Entre ellas, (i) flexibilidad horaria, (ii) ticket guardería, (iii) cheque bebé o (iv) teletrabajo.

## **7. Infrarrepresentación femenina**

- La plantilla de HELIAN está masculinizada, lo cual es acorde con el sector en el que opera, al tratarse de un sector eminentemente masculinizado.
- En 2022, el 88,24% de la plantilla estaba compuesta por hombres (15 hombres), mientras que las mujeres representaban el 11,76% (2 mujeres).
- En todas las franjas de edad y de antigüedad se detecta infrarrepresentación femenina.
- En materia de clasificación profesional, a excepción del Grupo 6. Técnico, se detecta infrarrepresentación femenina en todos los Grupos Profesionales.

## **8. Prevención del acoso laboral**

- HELIAN cuenta con un Protocolo de Prevención del Acoso y de Actuación ante denuncias, incluido en su política interna de *Compliance*.
- Asimismo, HELIAN ha implementado una Política de Derechos Humanos y un Código Ético y de Conducta que establece su compromiso de tolerancia cero ante el acoso sexual y por razón de género.
- Internamente, HELIAN cuenta con un canal de consultas y denuncias, accesible a través de la web corporativa de Ignis. Cada uno de los casos de denuncia planteados serán detenidamente estudiados por la figura del *Compliance Officer*.
- Hasta la fecha, no se ha producido ninguna denuncia de acoso en HELIAN.

## **9. Comunicación interna y externa**

- HELIAN cuenta con una Política de Comunicación, en la que se establecen los criterios que deben regir en la redacción de las comunicaciones publicadas a través de cualquiera de los canales disponibles en HELIAN.
- No obstante, esta Política de Comunicación no hace referencia a la necesidad de emplear un lenguaje inclusivo y no sexista, limitándose a estructurar la estrategia de comunicación de HELIAN.

---

## **Anexo I.VII. TEC94, S.L.**

### **1. Acceso al empleo y contratación**

- TEC94 cuenta con un proceso de selección definido, basado exclusivamente en criterios objetivos (cualificación y experiencia del candidato).
- En 2022 no se produjo ninguna nueva incorporación – ni de hombres ni de mujeres – a TEC94.

### **2. Clasificación profesional**

- TEC94 aplica el sistema de clasificación profesional del Convenio Colectivo de aplicación, que establece 4 Grupos Profesionales.
- La mayoría de la plantilla (42,86%) está encuadrada en el Grupo IV.8 (Ayudante).
  - A excepción del Grupo III (Técnico/a 1ª), en el cual únicamente hay una mujer, se detecta infrarrepresentación femenina en todos los Grupos Profesionales de TEC94.

### **3. Formación**

- TEC94 no cuenta con un Plan de Formación específico. Sin perjuicio de lo anterior, actualmente TEC94 define una serie de formaciones obligatorias relacionadas con el cumplimiento normativo, así como en relación con las políticas de aplicación en la Empresa (código ético y de conducta, formación en materia de prevención de riesgos laborales, etc...).
- La mayoría de las formaciones se imparten en formato online, dentro de la jornada laboral, y son de libre acceso por todas las personas trabajadoras.



- Las personas trabajadoras en situaciones especiales (i.e. en situación de baja por maternidad/paternidad, excedencia voluntaria o reducción de jornada) tienen la posibilidad de acceder a la plataforma digital para realizar cursos formativos. Asimismo, se posibilita el ajuste horario de la formación en función de las necesidades personales.

#### **4. Promoción profesional**

- TEC94 cuenta con un procedimiento interno de control y evaluación de sus personas trabajadoras. En concreto, se realiza una evaluación anual en la que se valora el rendimiento de cada persona trabajadora, identificando sus fortalezas y oportunidades de desarrollo.
- En este sentido, TEC94 cuenta con un Plan de Desarrollo Profesional en el que se detallan los requisitos (académicos, habilidades, fortalezas, antigüedad en TEC94) que debe reunir la persona trabajadora para promocionar, siempre y cuando existan vacantes.
- En 2022 no hubo promociones en TEC94.

#### **5. Condiciones de trabajo y salud laboral**

- En 2022, el 71,43% de TEC94 realizó una jornada de 40 horas semanales, tratándose de la totalidad de los hombres de la plantilla.
- No obstante las dos mujeres de la plantilla prestaban servicios bajo la modalidad de contrato indefinido a tiempo parcial, realizando por tanto una jornada inferior a 40 horas semanales.
- En 2022, se ha producido una única suspensión de contrato de trabajo no relacionada con conciliación (incapacidad temporal) de un hombre.

#### **6. Conciliación**

- Durante el año 2022, ninguna de las 7 personas trabajadoras de TEC94 ha disfrutado de medidas de conciliación (reducción de jornada por cuidado de hijo, permiso por nacimiento, excedencia, etc...).
- Para facilitar la conciliación, TEC94 cuenta con medidas adicionales a las establecidas legalmente. Entre ellas, (i) flexibilidad horaria, (ii) ticket guardería o (iii) teletrabajo.

## **7. Infrarrepresentación femenina**

- La plantilla de TEC94 está ligeramente masculinizadas. En 2022, la plantilla estaba compuesta por 5 hombres (71,43%) y 2 mujeres (25,57%).
- A excepción del Grupo III (Técnico/a 1ª), en el cual únicamente hay una mujer, se detecta infrarrepresentación femenina en todos los Grupos Profesionales de TEC94.
- Cuando se analiza el Grupo Profesional de mayor responsabilidad (Grupo I. Licenciado/a), se observa que en el mismo únicamente se encuadran hombres.

## **8. Prevención del acoso laboral**

- TEC94 cuenta con un Protocolo de Prevención del Acoso y de Actuación ante denuncias, incluido en su política interna de *Compliance*.
- Asimismo, TEC94 ha implementado una Política de Derechos Humanos y un Código Ético y de Conducta que establece su compromiso de tolerancia cero ante el acoso sexual y por razón de género.
- Internamente, TEC94 cuenta con un canal de consultas y denuncias, accesible a través de la web corporativa de Ignis. Cada uno de los casos de denuncia planteados serán, en su caso, detenidamente estudiados por la figura del *Compliance Officer*.
- No obstante, hasta la fecha, no se ha producido ninguna denuncia de acoso en TEC94.

## **9. Comunicación interna y externa**

- TEC94 cuenta con una Política de Comunicación, en la que se establecen los criterios que deben regir en la redacción de las comunicaciones publicadas a través de cualquiera de los canales disponibles en TEC94.
- No obstante, esta Política de Comunicación no hace referencia a la necesidad de emplear un lenguaje inclusivo y no sexista, limitándose a estructurar la estrategia de comunicación de la Empresa.

---

## **Anexo I.VIII. TÉCNICAS DE COGENERACIÓN QUART, S.L.U. (TCQ)**

### **1. Proceso de selección y contratación**

- Puesto que TCQ únicamente empleaba a 5 personas trabajadoras en 2022, siendo la totalidad hombres, no resulta posible actualmente realizar un análisis con perspectiva de género en relación con el proceso de selección y contratación en TCQ.
- Ahora bien, en vistas a posibles incorporaciones futuras de personal en atención a las necesidades de negocio, es importante destacar que la Empresa, como parte del Grupo Ignis, cuenta con un proceso de reclutamiento y selección de personal definido, basado en criterios de selección objetivos como la cualificación y la experiencia.

### **2. Clasificación profesional**

- TCQ aplica el sistema de clasificación profesional regulado en el Convenio Colectivo de trabajo del sector de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de Valencia.
- En concreto, cuenta con 7 Grupos Profesionales, tal y como se detalla a continuación. En cualquier caso, la plantilla de TCQ se distribuye en el Grupo 1 (en el cual se encuadra un hombre) y en el Grupo 6 (en el cual se encuadran los 4 hombres restantes).

### **3. Formación**

- Actualmente TCQ no cuenta con un Plan de Formación específico. Sin perjuicio de lo anterior, actualmente TCQ define una serie de formaciones obligatorias relacionadas con el cumplimiento normativo interno de la Compañía, que son accesibles por la plantilla a través de la plataforma Pharos.

### **4. Promoción profesional**

- Sin perjuicio de que no es posible realizar un análisis por razón de género al no disponerse de datos cuantitativos para ello, en 2022 han promocionado 4 de los 5 hombres que integran la plantilla.

### **5. Condiciones de trabajo y salud laboral**

- La totalidad de la plantilla realiza una jornada laboral de 40 horas semanales.

- En materia de salud laboral, durante el ejercicio 2022 se han producido 2 accidentes de trabajo en TCQ.

## **6. Conciliación**

- TCQ cuenta con las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral aplicables al Grupo Ignis.
- Del total de 5 hombres que prestaron servicios en TCQ, dos de ellos tienen dos hijos a su cargo.

## **7. Infrarrepresentación femenina**

- En la medida en que la totalidad de la plantilla de TCQ está compuesta por hombres, no se dispone de datos para realizar un análisis de la infrarrepresentación femenina en TCQ.

## **8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

- Pese a que la plantilla de TCQ está compuesta únicamente por hombres, la empresa, como parte del Grupo Ignis cuenta con un Protocolo de Prevención del Acoso y de actuación en caso de denuncia que está incluido en su política de *Compliance*.
- Asimismo, TCQ ha implementado una Política de Derechos Humanos y un Código Ético y de Conducta que establece su compromiso de tolerancia cero ante el acoso sexual y por razón de género.
- Internamente, TCQ cuenta con un canal de consultas y denuncias, accesible a través de la web corporativa de Ignis.

## **9. Comunicación interna y externa**

- TCQ, como parte del Grupo Ignis, cuenta con una Política de Comunicación en la que se determinan los criterios que deben regir en la elaboración y publicación de todas las comunicaciones a través de cualquiera de los canales disponibles.

---

### **Anexo I.IX. IGNIS WATER, S.L.U.**

#### **1. Proceso de selección y contratación**

- › Actualmente carece de interés realizar un análisis con perspectiva de género con respecto al proceso de selección y contratación en IGNIS WATER, puesto que ésta únicamente empleaba a dos personas trabajadoras en 2022.

## **2. Clasificación profesional**

- › IGNIS WATER aplica el sistema de clasificación profesional regulado en el Convenio Colectivo del Sector de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal, contando con 7 Grupos Profesionales.
- › Dado que IGNIS WATER únicamente emplea a dos personas trabajadoras en 2022, no procede analizar el sistema de clasificación profesional en mayor profundidad.

## **3. Formación**

- › Al emplear únicamente a dos personas trabajadoras durante el ejercicio 2022, IGNIS WATER no cuenta ni imparte plan de formación alguno.

## **4. Promoción profesional**

- › No se dispone de datos cuantitativos suficientes para realizar un estudio de la promoción profesional por razón de género durante 2022 en IGNIS WATER, al emplear únicamente a dos personas trabajadoras.

## **5. Condiciones de trabajo y salud laboral**

- › En la medida en que IGNIS WATER sólo emplea a dos personas trabajadoras en 2022, no resulta posible realizar una valoración de las condiciones de salud y trabajo de la plantilla.

## **6. Conciliación**

- › No existen datos relativos a la implementación de medidas de conciliación en IGNIS WATER.

## **7. Infrarrepresentación femenina**

- › No resulta posible llevar a cabo un análisis de la infrarrepresentación femenina en IGNIS WATER, puesto que no se dispone de datos cuantitativos suficientes.

## **8. Prevención del acoso laboral**

- › Tal y como se ha venido mencionando, la existencia de solamente dos personas trabajadoras empleadas por IGNIS WATER en el ejercicio 2022 hace que carezca de sentido analizar las medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

## **9. Comunicación interna y externa**

- › No procede el análisis de la comunicación interna y externa empleada, en la medida en que la plantilla de IGNIS WATER se compone de dos personas trabajadoras en el año 2022.

---

## **Anexo I.X. IGNIS ENERGY HOLDINGS, S.L.U.**

### **1. Proceso de selección y contratación**

- › Actualmente carece de interés realizar un análisis con perspectiva de género con respecto al proceso de selección y contratación en IGNIS ENERGY HOLDINGS, puesto que ésta únicamente empleaba a una persona trabajadora a 31 de diciembre de 2022.

### **2. Clasificación profesional**

- › No procede analizar el sistema de clasificación profesional empleado por IGNIS ENERGY HOLDINGS en mayor profundidad, puesto que a 31 de diciembre de 2022 se emplea solamente a una persona trabajadora.

### **3. Formación**

- › Al emplear únicamente a una persona trabajadora durante el ejercicio 2022, IGNIS ENERGY HOLDINGS no cuenta ni imparte plan de formación alguno.

### **4. Promoción profesional**

- › No existen datos cuantitativos suficientes para realizar un estudio de la promoción profesional por razón de género, dado que IGNIS ENERGY HOLDINGS cuenta con una única persona trabajadora en su plantilla durante 2022.

## **5. Condiciones de trabajo y salud laboral**

- › En la medida en que IGNIS ENERGY HOLDINGS sólo emplea a una persona trabajadora en 2022, no resulta posible realizar una valoración de las condiciones de salud y trabajo de la plantilla.

## **6. Conciliación**

- › No existen datos relativos a la implementación de medidas de conciliación en IGNIS ENERGY HOLDINGS.

## **7. Infrarrepresentación femenina**

- › No resulta posible llevar a cabo un análisis de la infrarrepresentación femenina en IGNIS ENERGY HOLDINGS, puesto que no se dispone de datos cuantitativos suficientes.

## **8. Prevención del acoso laboral**

- › El empleo de una única persona trabajadora por IGNIS ENERGY HOLDINGS en el ejercicio 2022 hace que carezca de sentido analizar las medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

## **9. Comunicación interna y externa**

- › No procede el análisis de la comunicación interna y externa empleada, en la medida en que la plantilla de IGNIS ENERGY HOLDINGS se compone de una única persona trabajadora en el año 2022.

---

## **Anexo I.XI. IGNIS SMART SOLUTIONS, S.L.U.**

### **1. Proceso de selección y contratación**

- › Actualmente carece de interés realizar un análisis con perspectiva de género con respecto al proceso de selección y contratación en IGNIS SMART SOLUTIONS, puesto que ésta únicamente empleaba a una persona trabajadora a 31 de diciembre de 2022.

## **2. Clasificación profesional**

- No procede analizar el sistema de clasificación profesional empleado por IGNIS SMART SOLUTIONS en mayor profundidad, puesto que a 31 de diciembre de 2022 se emplea solamente a una persona trabajadora.

## **3. Formación**

- Al emplear únicamente a una persona trabajadora durante el ejercicio 2022, IGNIS SMART SOLUTIONS no cuenta ni imparte plan de formación alguno.

## **4. Promoción profesional**

- No existen datos cuantitativos suficientes para realizar un estudio de la promoción profesional por razón de género, dado que IGNIS SMART SOLUTIONS cuenta con una única persona trabajadora en su plantilla durante 2022.

## **5. Condiciones de trabajo y salud laboral**

- En la medida en que IGNIS SMART SOLUTIONS sólo emplea a una persona trabajadora en 2022, no resulta posible realizar una valoración de las condiciones de salud y trabajo de la plantilla.

## **6. Conciliación**

- No existen datos relativos a la implementación de medidas de conciliación en IGNIS SMART SOLUTIONS.

## **7. Infrarrepresentación femenina**

- No resulta posible llevar a cabo un análisis de la infrarrepresentación femenina en IGNIS SMART SOLUTIONS, puesto que no se dispone de datos cuantitativos suficientes.

## **8. Prevención del acoso laboral**

- El empleo de una única persona trabajadora por IGNIS SMART SOLUTIONS en el ejercicio 2022 hace que carezca de sentido analizar las medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



## **9. Comunicación interna y externa**

- No procede el análisis de la comunicación interna y externa empleada, en la medida en que la plantilla de IGNIS SMART SOLUTIONS se compone de una única persona trabajadora en el año 2022.

---

## **Anexo I.XII. TOSCANO SOLAR, S.L.**

### **1. Proceso de selección y contratación**

- Actualmente carece de interés realizar un análisis con perspectiva de género con respecto al proceso de selección y contratación en TOSCANO SOLAR, puesto que ésta únicamente emplea a una persona trabajadora a 30 de septiembre de 2024.

### **2. Clasificación profesional**

- No procede analizar el sistema de clasificación profesional empleado por TOSCANO SOLAR puesto que en 2024 únicamente se emplea a una persona trabajadora.

### **3. Formación**

- No existen datos cuantitativos suficientes para realizar un estudio de la promoción profesional por razón de género, dado que TOSCANO SOLAR cuenta con una única persona trabajadora en su plantilla durante 2024.

### **4. Promoción profesional**

- No existen datos cuantitativos suficientes para realizar un estudio de la promoción profesional por razón de género, dado que TOSCANO SOLAR cuenta con una única persona trabajadora en su plantilla durante 2024.

### **5. Condiciones de trabajo y salud laboral**

- En la medida en que TOSCANO SOLAR sólo emplea a una persona trabajadora en 2024, no resulta posible realizar una valoración de las condiciones de salud y trabajo de la plantilla.

### **6. Conciliación**

- No existen datos relativos a la implementación de medidas de conciliación en TOSCANO SOLAR.

### **7. Infrarrepresentación femenina**

- No resulta posible llevar a cabo un análisis de la infrarrepresentación femenina en TOSCANO SOLAR, puesto que no se dispone de datos cuantitativos suficientes.

### **8. Prevención del acoso laboral**

- El empleo de una única persona trabajadora por TOSCANO SOLAR en el ejercicio 2024 hace que carezca de sentido analizar las medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

### **9. Comunicación interna y externa**

- No procede el análisis de la comunicación interna y externa empleada, en la medida en que la plantilla de TOSCANO SOLAR se compone de una única persona trabajadora en el año 2024.

---

## **Anexo I.XIII. LOOP ELECTRICIDAD, S.L.**

### **1. Acceso al empleo y contratación**

- LOOP ELECTRICIDAD cuenta con un proceso de selección definido, basado exclusivamente en criterios objetivos (cualificación y experiencia del candidato).
- En 2024, la contratación de mujeres en LOOP ELECTRICIDAD fue superior que la de hombres. En concreto, de las 9 incorporaciones que se produjeron, 6 fueron mujeres (66,67%) y 3 hombres (33,33%).
- LOOP ELECTRICIDAD apuesta por la contratación indefinida en términos generales. Así, la totalidad de las contrataciones que se realizaron en 2024 lo fueron mediante contrato indefinido, tanto para hombres como para mujeres.
- Las incorporaciones en 2024 se produjeron en los Grupos Profesionales 1 y 2 de la empresa. Em ambos niveles, la incorporación de mujeres fue superior a la de hombres. En concreto, en el Grupo Profesional 1 se incorporaron 4 mujeres frente a 2 hombres y en el Grupo Profesional 2 se incorporaron 2 mujeres frente a un único hombre.

## **2. Clasificación profesional**

- LOOP ELECTRICIDAD aplica el sistema de clasificación profesional regulado en el Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.
- Hay 5 Grupos Profesionales en LOOP ELECTRICIDAD, cada uno de los cuales agrupa diferentes puestos de trabajo.
- Hay mayor presencia de mujeres en todos los niveles profesionales, a excepción del Grupo 4, en el cual hay el mismo número de hombres que de mujeres (1).
- El 62,79% de la plantilla se encuadra en el Grupo 1, que representan tanto la mayoría de las mujeres (67,54%) como de los hombres (64,71%).

## **3. Formación**

- LOOP ELECTRICIDAD no cuenta con un Plan de Formación específico.
- LOOP ELECTRICIDAD imparte formaciones obligatorias, principalmente en materia de cumplimiento normativo. Algunos de los cursos de asistencia obligatoria son: (i) código ético y de conducta; (ii) código anticorrupción; (iii) Política de prevención de blanqueo de capitales; (iv) política de seguridad y salud; (v) prevención de riesgos laborales.
- Las formaciones se imparten en formato online, dentro de la jornada laboral, y son de libre acceso por todas las personas trabajadoras.

## **4. Promoción profesional**

- LOOP ELECTRICIDAD cuenta con un procedimiento interno de control y evaluación de sus personas trabajadoras.
- Se realiza una evaluación anual en la que se valora el rendimiento de cada persona trabajadora, identificando sus fortalezas y oportunidades de desarrollo.

- En este sentido, LOOP ELECTRICIDAD cuenta con un Plan de Desarrollo Profesional en el que se detallan los requisitos (académicos, habilidades, fortalezas, antigüedad en LOOP ELECTRICIDAD) que debe reunir la persona trabajadora para promocionar, siempre y cuando existan vacantes.
- En 2024 únicamente se han producido promociones de hombres (en total, de dos hombres), en el Grupo Profesional 1 (Licenciado/a).

### **5. Condiciones de trabajo y salud laboral**

- La totalidad de la plantilla realiza una jornada de 40 horas semanales.
- En 2024, no se ha producido ninguna suspensión de contrato de trabajo por causas no relacionadas con conciliación (como incapacidad temporal).
- En 2024 no se han producido accidentes de trabajo en LOOP ELECTRICIDAD.

### **6. Conciliación**

- En 2024, ninguna persona trabajadora ha disfrutado de medidas de conciliación.
- En todo caso, para facilitar la conciliación, LOOP ELECTRICIDAD cuenta con medidas adicionales a las establecidas legalmente. Entre ellas, (i) flexibilidad horaria, (ii) ticket guardería, (iii) cheque bebé o (iv) teletrabajo.

### **7. Infrarrepresentación femenina**

- No se detecta infrarrepresentación femenina en LOOP ELECTRICIDAD, dado que, del total de la plantilla con la que cuenta la Empresa a 30 de septiembre de 2024, 26 son mujeres (60,47%) y 17 son hombres (39,53%).

### **8. Prevención del acoso laboral**

- LOOP ELECTRICIDAD cuenta con un Protocolo de Prevención del Acoso y de Actuación ante denuncias, incluido en su política interna de *Compliance*.

- Asimismo, LOOP ELECTRICIDAD ha implementado una Política de Derechos Humanos y un Código Ético y de Conducta que establece su compromiso de tolerancia cero ante el acoso sexual y por razón de género.
- Internamente, LOOP ELECTRICIDAD cuenta con un canal de consultas y denuncias, accesible a través de la web corporativa de Ignis. Cada uno de los casos de denuncia planteados serán detenidamente estudiados por la figura del *Compliance Officer*.
- Hasta la fecha, no se ha producido ninguna denuncia de acoso en LOOP ELECTRICIDAD.

### **9. Comunicación interna y externa**

- LOOP ELECTRICIDAD cuenta con una Política de Comunicación, en la que se establecen los criterios que deben regir en la redacción de las comunicaciones publicadas a través de cualquiera de los canales disponibles en LOOP ELECTRICIDAD.
- No obstante, esta Política de Comunicación no hace referencia a la necesidad de emplear un lenguaje inclusivo y no sexista, limitándose a estructurar la estrategia de comunicación de LOOP ELECTRICIDAD.

---

## **Anexo I.XIV. IGNIS ENERGY INDUSTRIES, S.L.**

### **1. Proceso de selección y contratación**

- Actualmente carece de interés realizar un análisis con perspectiva de género con respecto al proceso de selección y contratación en IGNIS ENERGY INDUSTRIES, puesto que ésta no emplea a ninguna persona trabajadora en 2022.

### **2. Clasificación profesional**

- No procede analizar el sistema de clasificación profesional empleado por IGNIS ENERGY INDUSTRIES puesto que en 2022 (i) no se emplea a ninguna persona trabajadora y (ii) no se aplica convenio colectivo alguno

### **3. Formación**

- IGNIS ENERGY INDUSTRIES no cuenta ni imparte plan de formación alguno al no emplear a ninguna persona trabajadora en 2022.

#### **4. Promoción profesional**

- › No cabe realizar estudio de la promoción profesional por razón de género durante 2022 en IGNIS ENERGY INDUSTRIES al no disponer de datos cuantitativos para ello.

#### **5. Condiciones de trabajo y salud laboral**

- › En la medida en que IGNIS ENERGY INDUSTRIES no emplea a ninguna persona trabajadora en 2022, no resulta posible realizar una valoración de las condiciones de salud y trabajo de la plantilla.

#### **6. Conciliación**

- › No existen datos relativos a la implementación de medidas de conciliación en IGNIS ENERGY INDUSTRIES.

#### **7. Infrarrepresentación femenina**

- › En la medida en que no se dispone de datos cuantitativos, no es posible realizar un análisis de la infrarrepresentación femenina en IGNIS ENERGY INDUSTRIES.

#### **8. Prevención del acoso laboral**

- › La ausencia de plantilla en IGNIS ENERGY INDUSTRIES durante 2022 hace que carezca de sentido analizar las medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

#### **9. Comunicación interna y externa**

- › No procede el análisis de la comunicación interna y externa empleada, en la medida en que IGNIS ENERGY INDUSTRIES no emplea personas trabajadoras en el año 2022.

---

### **Anexo I.XV. IGNIS P2X HOLDINGS, S.L.**

#### **1. Proceso de selección y contratación**

- › IGNIS P2X HOLDINGS cuenta con un proceso de selección definido, basado exclusivamente en criterios objetivos (cualificación y experiencia del candidato).
- › En 2024, la contratación de hombres y mujeres en IGNIS P2X HOLDINGS fue equivalente (2 hombres y 2 mujeres).
- › IGNIS P2X HOLDINGS apuesta por la contratación indefinida en términos generales. Así, la totalidad de las contrataciones que se realizaron en 2024

lo fueron mediante contrato indefinido, tanto para hombres como para mujeres.

- Las incorporaciones que se produjeron en los Grupos Profesionales 1 y 4, fueron iguales de hombres que de mujeres (una mujer y un hombre en el grupo 1 y una mujer y un hombre en el grupo 4).
- Ante igualdad de candidaturas en la contratación, se opta por el género infrarrepresentado (femenino).

## **2. Clasificación profesional**

- IGNIS P2X HOLDINGS aplica el sistema de clasificación profesional regulado en el Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.
- Hay 3 Grupos Profesionales en IGNIS P2X HOLDINGS, cada uno de los cuales agrupa diferentes puestos de trabajo.
- A excepción del grupo profesional 3, hay mayor presencia de hombres en todos los niveles profesionales. En concreto, en el Grupo 1 hay un 47,37% más de hombres que de mujeres y en el Grupo 2 hay un 14,29% más de hombres.
- El 70,37% de la plantilla se encuadra en el Grupo 1, que representan tanto la mayoría de las mujeres (55,56%) como de los hombres (77,78%).

## **3. Formación**

- IGNIS P2X HOLDINGS no cuenta con un Plan de Formación específico.
- IGNIS P2X HOLDINGS imparte formaciones obligatorias, principalmente en materia de cumplimiento normativo. Algunos de los cursos de asistencia obligatoria son: (i) código ético y de conducta; (ii) código anticorrupción; (iii) Política de prevención de blanqueo de capitales; (iv) política de seguridad y salud; (v) prevención de riesgos laborales.
- Las formaciones se imparten en formato online, dentro de la jornada laboral, y son de libre acceso por todas las personas trabajadoras.

## **4. Promoción profesional**

- IGNIS P2X HOLDINGS cuenta con un procedimiento interno de control y evaluación de sus personas trabajadoras.
- Se realiza una evaluación anual en la que se valora el rendimiento de cada persona trabajadora, identificando sus fortalezas y oportunidades de desarrollo.
- En este sentido, IGNIS P2X HOLDINGS cuenta con un Plan de Desarrollo Profesional en el que se detallan los requisitos (académicos, habilidades, fortalezas, antigüedad en la Empresa) que debe reunir la persona trabajadora para promocionar, siempre y cuando existan vacantes.
- En 2024 únicamente ha promocionado una persona trabajadora (hombre).

#### **5. Condiciones de trabajo y salud laboral**

- La totalidad de la plantilla realiza una jornada de 40 horas semanales.
- En 2024 no se han producido suspensiones de contrato de trabajo por causas no relacionadas con conciliación (por ejemplo, incapacidad temporal).

En 2024 no se han producido accidentes de trabajo en IGNIS P2X HOLDINGS

#### **6. Conciliación**

- En 2024, ninguna persona trabajadora ha disfrutado de medidas de conciliación.
- En todo caso, para facilitar la conciliación, IGNIS P2X cuenta con medidas adicionales a las establecidas legalmente. Entre ellas, (i) flexibilidad horaria, (ii) ticket guardería, (iii) cheque bebé o (iv) teletrabajo.

#### **7. Infrarrepresentación femenina**

- La plantilla de IGNIS P2X HOLDINGS está masculinizada, lo que es acorde con el sector en el que opera, al tratarse de un sector eminentemente masculinizado. En 2024 el 66,67% de la plantilla estaba compuesta por hombres (18 hombres) mientras que las mujeres representaban el 33,33% (9 mujeres).
- Cuando se analiza la distribución de la plantilla por franjas de edad, se detecta que, a excepción de la franja de edad de los 30 a 45 años, las mujeres están infrarrepresentadas en el resto de franjas de edad, especialmente en el rango entre 56 y 63 años, en el cual los hombres representan un 83,33% mientras que las mujeres representan un 16,67%.



- Cuando se analiza la distribución de la plantilla por antigüedad, también se detecta infrarrepresentación femenina en todos los niveles de antigüedad, principalmente en el rango de antigüedad de 3 a 5 años, en el cual hay una diferencia representativa a favor de los hombres del 38,46%.
- A nivel de contratación no se detecta infrarrepresentación femenina ya que el número de incorporaciones de hombres y mujeres a la Empresa en 2024 fue igual (2 hombres y 2 mujeres).
- Cuando se analizan las incorporaciones por niveles de edad tampoco se constata infrarrepresentación femenina en las franjas de edad en las que se han producido las contrataciones (20 a 45 años).
- A excepción del Grupo Profesional 3, los hombres predominan en el resto de Grupos Profesionales de IGNIS P2X HOLDINGS.

Por último, en materia de promociones, en el año 2024 únicamente ha promocionado un hombre.

#### **8. Prevención del acoso laboral**

- IGNIS P2X HOLDINGS cuenta con un Protocolo de Prevención del Acoso y de Actuación ante denuncias, incluido en su política interna de *Compliance*.
- Asimismo, IGNIS P2X HOLDINGS ha implementado una Política de Derechos Humanos y un Código Ético y de Conducta que establece su compromiso de tolerancia cero ante el acoso sexual y por razón de género.
- Internamente, IGNIS P2X HOLDINGS cuenta con un canal de consultas y denuncias, accesible a través de la web corporativa de Ignis. Cada uno de los casos de denuncia planteados serán detenidamente estudiados por la figura del *Compliance Officer*.
- Hasta la fecha, no se ha producido ninguna denuncia de acoso en IGNIS P2X HOLDINGS.

#### **9. Comunicación interna y externa**

- IGNIS P2X HOLDINGS cuenta con una Política de Comunicación, en la que se establecen los criterios que deben regir en la redacción de las comunicaciones publicadas a través de cualquiera de los canales disponibles en IGNIS P2X HOLDINGS.

- No obstante, esta Política de Comunicación no hace referencia a la necesidad de emplear un lenguaje inclusivo y no sexista, limitándose a estructurar la estrategia de comunicación de IGNIS P2X HOLDINGS.

---

## **Anexo I.XVI. IGNIS RENOVABLES, S.L.**

### **1. Proceso de selección y contratación**

- IGNIS RENOVABLES cuenta con un proceso de selección definido, basado exclusivamente en criterios objetivos (cualificación y experiencia del candidato).
- En 2024, la contratación de hombres en IGNIS RENOVABLES fue superior que la de mujeres. En concreto, del total de 9 incorporaciones, 8 fueron de hombres (88,89%) y solo una de mujeres (11,11%).
- IGNIS RENOVABLES apuesta por la contratación indefinida en términos generales. Así, la totalidad de las contrataciones que se realizaron en 2024 lo fueron mediante contrato indefinido, tanto para hombres como para mujeres.
- Ante igualdad de candidaturas en la contratación, se opta por el género infrarrepresentado (femenino).

### **2. Clasificación profesional**

- IGNIS RENOVABLES aplica el sistema de clasificación profesional regulado en los convenios colectivos de aplicación.
- Hay 7 Grupos Profesionales en IGNIS RENOVABLES, cada uno de los cuales agrupa diferentes puestos de trabajo. En todos ellos, la representación de hombres es mayor que la de mujeres.
- El 29,63% de la plantilla se encuadra en el Grupo 3, que representan tanto la mayoría de las mujeres (100%) como de los hombres (26,92%).

### **3. Formación**

- IGNIS RENOVABLES no cuenta con un Plan de Formación específico.
- IGNIS RENOVABLES imparte formaciones obligatorias, principalmente en materia de cumplimiento normativo. Algunos de los cursos de asistencia obligatoria son: (i) código ético y de conducta; (ii) código anticorrupción; (iii) Política de prevención de blanqueo de capitales; (iv) política de seguridad y salud; (v) prevención de riesgos laborales.

- Las formaciones se imparten en formato online, dentro de la jornada laboral, y son de libre acceso por todas las personas trabajadoras.

#### **4. Promoción profesional**

- IGNIS RENOVABLES cuenta con un procedimiento interno de control y evaluación de sus personas trabajadoras.
- Se realiza una evaluación anual en la que se valora el rendimiento de cada persona trabajadora, identificando sus fortalezas y oportunidades de desarrollo.
- En este sentido, IGNIS RENOVABLES cuenta con un Plan de Desarrollo Profesional en el que se detallan los requisitos (académicos, habilidades, fortalezas, antigüedad en la Empresa) que debe reunir la persona trabajadora para promocionar, siempre y cuando existan vacantes.
- En 2024 únicamente ha promocionado una persona trabajadora (hombre).

#### **5. Condiciones de trabajo y salud laboral**

- La totalidad de la plantilla realiza una jornada de 40 horas semanales.
- En 2024 no se han producido suspensiones de contrato de trabajo por causas no relacionadas con conciliación (por ejemplo, incapacidad temporal).
- En 2024 no se han producido accidentes de trabajo en IGNIS RENOVABLES.

#### **6. Conciliación**

- En 2024, tan solo una persona trabajadora ha disfrutado de medidas de conciliación (permiso de paternidad).
- Para facilitar la conciliación, IGNIS RENOVABLES cuenta con medidas adicionales a las establecidas legalmente. Entre ellas, (i) flexibilidad horaria, (ii) ticket guardería, (iii) cheque bebé o (iv) teletrabajo.

#### **7. Infrarrepresentación femenina**

- La plantilla de IGNIS RENOVABLES está masculinizada, lo que es acorde con el sector en el que opera, al tratarse de un sector eminentemente masculinizado. En 2024 el 96,30% de la plantilla estaba compuesta por hombres (26 hombres) mientras que las mujeres representaban el 3,70% (una única mujer).
- Cuando se analiza la distribución de la plantilla por franjas de edad, se detecta que las mujeres están infrarrepresentadas en todas las franjas de edad.
- Cuando se analiza la distribución de la plantilla por antigüedad, también se detecta infrarrepresentación femenina en todos los niveles de antigüedad.

- A nivel de contratación también se detecta infrarrepresentación ya que en 2024 se han incorporado 8 hombres frente a una única mujer.
- Los hombres predominan en todos los Grupos Profesionales de IGNIS RENOVABLES.
- Por último, en materia de promociones, en el año 2024 únicamente ha promocionado un hombre.

#### **8. Prevención del acoso laboral**

- IGNIS RENOVABLES cuenta con un Protocolo de Prevención del Acoso y de Actuación ante denuncias, incluido en su política interna de *Compliance*.
- Asimismo, IGNIS RENOVABLES ha implementado una Política de Derechos Humanos y un Código Ético y de Conducta que establece su compromiso de tolerancia cero ante el acoso sexual y por razón de género.
- Internamente, IGNIS RENOVABLES cuenta con un canal de consultas y denuncias, accesible a través de la web corporativa de Ignis. Cada uno de los casos de denuncia planteados serán detenidamente estudiados por la figura del *Compliance Officer*.
- Hasta la fecha, no se ha producido ninguna denuncia de acoso en IGNIS RENOVABLES.

#### **9. Comunicación interna y externa**

- IGNIS RENOVABLES cuenta con una Política de Comunicación, en la que se establecen los criterios que deben regir en la redacción de las comunicaciones publicadas a través de cualquiera de los canales disponibles en IGNIS RENOVABLES.
- No obstante, esta Política de Comunicación no hace referencia a la necesidad de emplear un lenguaje inclusivo y no sexista, limitándose a estructurar la estrategia de comunicación de IGNIS RENOVABLES.

## Anexo II. Resultados de la Auditoría Retributiva de las Empresas del Grupo IGNIS

En primer lugar, debe destacarse que ninguna de las Empresas del Grupo IGNIS se ha detectado **ninguna brecha salarial superior al 25% que pueda ser considerada como discriminatoria por razón de género, tanto a nivel general – sin ajustar – ni a nivel de valoración de puestos de trabajo de igual valor – ajustado.**

A nivel general, debe señalarse que todas las Empresas del Grupo IGNIS han realizado su análisis retributivo con base en la **valoración de puestos de trabajo** (VPTs) que ha sido elaborado según el sistema **Global Grade System** (GGS) de Willis Towers Watson.

A través de este sistema, se ha medido el valor relativo interno de los diferentes puestos de la organización de acuerdo a unas dimensiones específicas y se han alineado estos valores con las diferencias cuantificables en los niveles de compensación que presenta el mercado externo. Los Global Grades crean un único marco de arriba hacia abajo para facilitar la nivelación e impulsar la consistencia a través de las Bandas de Carrera, las Funciones y las Disciplinas. La clasificación del Grupo IGNIS se basa en lo siguiente:

- **Job Group.**
- **Job Family:** Agrupación significativa de puestos de trabajo similares que se centran en una carrera concreta.
- **Job Profile:** Puestos de trabajo con una concreta especialidad dentro de su "familia de puestos". Cada "Job Profile" tiene una descripción del puesto de trabajo y tiene un nivel (valoración) con las competencias y habilidades necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

Todas las competencias se desarrollan a través de diversas bandas para indicar la creciente complejidad de las diferentes funciones y el impacto que tienen en la organización. Dentro de cada banda, existe un desglose en niveles, que representan el nivel de responsabilidad y la contribución requerida para una función específica.

Con ello se determina el valor relativo de los diferentes puestos de la organización con base en la contribución de cada uno de los puestos de trabajo, distinguiendo entre dos carreras: **(i) Carrera de Gestión de Personas (Carrera Directiva)** y **(ii) Carrera de Contribución Individual.**

Así, una vez determinada la banda de contribución en función de la Carrera, se realiza la graduación del puesto de trabajo, teniendo en cuenta siete factores:

- **Conocimiento Funcional.** Este factor mide los requisitos del puesto relacionados con el trabajo y las actividades funcionales.
- **Conocimiento del negocio.** Este factor mide los requisitos del puesto en cuanto al conocimiento y experiencia relacionados con el negocio.
- **Liderazgo.** Mide las exigencias del puesto en proporcionar liderazgo y orientación a otros. El factor mide tanto la naturaleza como la amplitud de liderazgo proporcionado.
- **Resolución de problemas.** Mide el grado de exigencias mentales exigido por el puesto (dificultad de problemas, complejidad de situaciones).
- **Naturaleza de impacto.** Mide la naturaleza del impacto del puesto en el negocio (tipo de impacto), considerando sus responsabilidades generales.
- **Área de impacto.** Este factor mide el área del impacto del puesto en el negocio, considerando las unidades concretas en la organización (dirección, departamento, área, etc.) que se verán afectadas.
- **Habilidades interpersonales.** Este factor mide el tipo y nivel de "capacidades personales" (comunicación, negociación) que el puesto exige normalmente.

Se pasa a continuación a exponer las conclusiones del informe de auditoría retributiva de cada una de las Empresas del Grupo IGNIS:

---

### Anexo II.I. IGNIS DESARROLLO, S.L.

Tras la realización de la auditoría retributiva de IGNIS DESARROLLO se han detectado las siguientes diferencias retributivas:

En primer lugar, y pese a no ser representativa al no tenerse en cuenta circunstancias como el porcentaje de jornada o el tiempo efectivo de prestación de servicios en el periodo (2022), se ha **detectado una brecha retributiva** de un **41,85%** en la **media de la retribución total no ajustada y sin equiparar**, que disminuye a un **35,46%** en la **mediana**.

En segundo lugar, en relación con las **retribuciones equiparadas** - es decir, anualizadas y normalizadas - se ha detectado una brecha de un **32,42% en la media** y **25,51% en la mediana** a favor de los hombres en ambos casos.

Estas diferencias retributivas obedecen a cuestiones relativas a la distribución de los hombres y las mujeres en los distintos niveles profesionales de IGNIS DESARROLLO. En este sentido, pese a que en todos los niveles de valoración de puestos de trabajo ("**VPT**") - (a excepción del nivel de VPT P06) los hombres están sobrerrepresentados en los niveles de mayor responsabilidad de IGNIS DESARROLLO (**P12, P13, P14, P15 y P17**), lo que impacta en sus mayores

retribuciones y por tanto en que los hombres tengan una mayor retribución media y mediana. En concreto, en estos niveles los hombres ocupan el 87,50% de los puestos (siendo su representación a nivel de Empresa del 70,30%), mientras que las mujeres únicamente representan el 12,50% (frente a un 29,70% de representación a nivel general).

A nivel de retribución total, podemos concluir que, **aunque existen brechas retributivas, éstas no traen causa en el género de las personas trabajadoras, sino en la distribución de la plantilla en los distintos niveles profesionales de IGNIS DESARROLLO.**

Por otro lado, tras llevar a cabo el análisis retributivo en atención a la puntuación de la valoración del puesto de trabajo, únicamente se han detectado brechas salariales superiores al 25% en el nivel de **VPT P15**, de un **26,17%** y **30,10%** en la media y en la mediana, respectivamente.

Aunque no nos hallamos ante una muestra suficientemente representativa a efectos estadísticos (al no existir un mínimo de cinco hombres y cinco mujeres en la población analizada), en esta VPT la diferencia salarial se justifica por el hecho de que la retribución de la única mujer de esta VPT fue pactada con IGNIS DESARROLLO en el momento de su incorporación (a finales del año 2020). En concreto, se acordó con la trabajadora una retribución inferior con respecto al resto de personas trabajadoras de dicha VPT, que contaban con una mayor antigüedad y trayectoria en la Empresa. No obstante, en 2023 la trabajadora promocionó internamente, ante lo cual ha comenzado a percibir un salario superior al del resto de hombres en su misma posición, teniendo en cuenta la subida en el salario pactado y otros complementos salariales, de modo que la brecha salarial actualmente ya ha sido suprimida.

---

## **Anexo II.II. IGNIS GROWTH, S.L.**

Tras la realización de la auditoría retributiva de IGNIS GROWTH se han detectado las siguientes diferencias retributivas:

En primer lugar, y pese a no ser representativa al no tenerse en cuenta circunstancias como el porcentaje de jornada o el tiempo efectivo de prestación de servicios en el periodo (2022), se detecta una diferencia retributiva a favor de los hombres de un 14,86% en la media **de la retribución total no ajustada y sin equiparar**, que se transforma en una **brecha salarial a favor de las mujeres** de un 31,59% en la mediana.

En segundo lugar, en relación con las **retribuciones equiparadas** – es decir, anualizadas y normalizadas – **tampoco se han detectado diferencias salariales superiores al 25%**. En este sentido, la diferencia retributiva entre hombres y



mujeres a nivel de IGNIS GROWTH es de un **13,69% en la media**, diferencia que disminuye a un **0,77% en la mediana**.

A nivel de retribución total, podemos concluir **únicamente existe una brecha salarial en la mediana del análisis retributivo no ajustado y sin equiparar a favor de las mujeres, de 31,59%**. No obstante, esta diferencia **no obedece a cuestiones de género, sino a la falta de anualización y normalización de los datos**.

Por otro lado, tras llevar a cabo el análisis retributivo ajustado por puntuación de la valoración del puesto de trabajo (VPTs) y equiparado, en IGNIS GROWTH **no se detectan diferencias retributivas superiores al 25% en ninguna de las VPTs analizadas**.

---

### **Anexo II.III. IGNIS ENERGIA, S.L.**

Tras la realización de la auditoría retributiva de IGNIS ENERGÍA se han detectado las siguientes diferencias retributivas:

En primer lugar, y pese a no ser representativa al no tenerse en cuenta circunstancias como el porcentaje de jornada o el tiempo efectivo de prestación de servicios en el periodo (2022), se detecta una diferencia retributiva a favor de los hombres de un 18,45% en la media **de la retribución total no ajustada y sin equiparar**, que disminuye a un 2,70% en la mediana.

En segundo lugar, en relación con las **retribuciones equiparadas** – es decir, anualizadas y normalizadas – tampoco se han detectado diferencias salariales superiores al 25%. En este sentido, la diferencia retributiva entre hombres y mujeres a nivel de Empresa es de un 12,59% en la media, disminuyendo a un 2,20% en la mediana.

Por tanto, a nivel de retribución total, podemos concluir que **no existen brechas retributivas superiores al 25%** en IGNIS ENERGÍA.

Por otro lado, tras llevar a cabo el análisis retributivo en atención a la puntuación de la valoración del puesto de trabajo, únicamente se han detectado brechas salariales superiores al 25% en el nivel de **VPT P14** en la cual la diferencia salarial media es de 21,06%, pero aumenta en la **mediana** a un **28,37%**.

Aunque no nos hallamos ante una muestra suficientemente representativa a efectos estadísticos (al no existir un mínimo de cinco hombres y cinco mujeres en la población analizada), en esta VPT la diferencia salarial en la mediana se debe al importe de la retribución mediana del hombre y la mujer. Así, la mediana de la retribución del hombre de esta VPT 14 es de 128.577 euros mientras que la mediana de la retribución de la mujer es de 92.097 euros.



Pues bien, esta diferencia en las retribuciones medianas obedece principalmente a la diferente antigüedad en IGNIS ENERGÍA del hombre y la mujer, y que ha condicionado la percepción del Bonus salarial. En concreto, en el año 2022, la mujer mediana no percibió Bonus, ya que no prestó servicio los 12 meses del año (su antigüedad en la Empresa es de 1 de julio de 2022), al contrario que el hombre mediano, cuya antigüedad es de 20 de abril de 2020, y que por tanto, sí percibió Bonus, al haber trabajado durante la totalidad del año 2022.

En el **resto de VPTs no se han detectado diferencias significativas superiores al 25% de la media o mediana en la retribución total.**

---

#### **Anexo II.IV.IGNIS GENERACIÓN, S.L.**

Tras la realización de la auditoría retributiva de IGNIS GENERACIÓN se han detectado las siguientes diferencias retributivas:

En primer lugar, y pese a no ser representativa al no tenerse en cuenta circunstancias como el porcentaje de jornada o el tiempo efectivo de prestación de servicios en el periodo (2022), se detecta una diferencia retributiva a favor de las mujeres de un **45,18%** en la media **de la retribución total no ajustada y sin equiparar**, que disminuye a un **34,77%** en la mediana.

En segundo lugar, en relación con las **retribuciones equiparadas** – es decir, anualizadas y normalizadas – se ha detectado una brecha salarial superior al 25% a nivel general, de un **30,76%** en la **media**, que disminuye a un 18,43% en la mediana, ambas a favor de la mujer.

Esta diferencia retributiva se justifica por la distribución interna a nivel profesional de los hombres y las mujeres en IGNIS GENERACIÓN. En concreto, y sin perjuicio de la infrarrepresentación de las mujeres a nivel de empresa (7,5% de mujeres frente a un 92,5% de hombres), cuando se analizan los niveles de VPTs de menor responsabilidad de la Empresa (**P04, P05 y P07**), y que por tanto llevan asociada una menor retribución, se observa una notable **sobrerrepresentación de los hombres**. En particular, en las mencionadas VPTs, la representación de hombres es de un 96% (24 hombres), mientras que tan solo hay una única mujer, en la VPT07, que representa un 4%.

Sin embargo, las tres mujeres de la Empresa se integran en las VPTs P07, P08 y P13; VPTs cuya media de retribución es de 41.023 euros. En concreto, debemos destacar que la VPT P13 es una de las de mayor responsabilidad de la Empresa, que lleva asociada una elevada retribución, principalmente a nivel de complementos salariales.

A nivel de retribución total, podemos concluir que, **aunque existen brechas retributivas, éstas no traen causa en el género de las personas**

**trabajadoras, sino en la distribución de la plantilla en los distintos niveles profesionales de la IGNIS GENERACIÓN.**

Por otro lado, tras llevar a cabo el análisis retributivo en atención a la puntuación de la valoración del puesto de trabajo (VPTs), en IGNIS GENERACIÓN **no se han detectado diferencias salariales en la retribución total superiores al 25% en ninguna de las VPTs analizadas.**

---

#### **Anexo II.V. IGNIS H2O, S.L.**

Tras la realización de la auditoría retributiva de IGNIS H2O se han detectado las siguientes diferencias retributivas:

En primer lugar, y pese a **no ser representativa al no tenerse en cuenta circunstancias como el porcentaje de jornada o el tiempo efectivo de prestación de servicios** en el periodo (2022), **se detecta una diferencia retributiva** de un **40,27% en la media** de la retribución total **no ajustada y sin equiparar**, y de un **58,95% en la mediana**.

En segundo lugar, en relación con las **retribuciones equiparadas** – es decir, anualizadas y normalizadas – no se han detectado diferencias salariales superiores al 25% ni en la media ni en la mediana. De hecho, la diferencia en la media de la retribución total es del **9,56%**, y la mediana de un **13,20%**, ambas a favor de los hombres.

Por lo tanto, a nivel retribución total podemos concluir que no existen brechas retributivas superiores al 25% que obedezcan a razones de género.

Por otro lado, tras llevar a cabo el análisis retributivo en atención a la puntuación de la valoración del puesto de trabajo, en IGNIS H2O **no se han detectado diferencias salariales en la retribución total superiores al 25% en ninguna de las VPTs analizadas.**

---

#### **Anexo II.VI. HELIAN ENGINEERING AND CONSTRUCTION, S.L.**

Tras la realización de la auditoría retributiva de HELIAN se han detectado las siguientes diferencias retributivas:

En primer lugar, y pese a no ser representativa al no tenerse en cuenta circunstancias como el porcentaje de jornada o el tiempo efectivo de prestación de servicios en el periodo (2022), se ha **detectado una brecha retributiva** de un **39,47%** en la **media de la retribución total no ajustada y sin equiparar**, que disminuye a un **3,18%** en la **mediana**.

En segundo lugar, en relación con las **retribuciones equiparadas** – es decir, anualizadas y normalizadas - se ha detectado una brecha de un **37,74% en la media** y **26,48% en la mediana**.

Estas diferencias retributivas obedecen a cuestiones relativas a la distribución de los hombres y las mujeres en los distintos niveles profesionales de HELIAN. En este sentido, pese a que en todos los niveles de valoración de puestos de trabajo (“VPT”) hay más hombres que mujeres, cuando analizamos los niveles de mayor responsabilidad de HELIAN, se observa una sobrerrepresentación de hombres en los niveles más altos (**P11, P12, P13 y P14**), lo que impacta en sus retribuciones y por tanto en que los hombres tengan una mayor retribución media y mediana. En concreto, en estos niveles los hombres ocupan el 91,67% de los puestos (siendo su representación a nivel de Empresa del 88,20%), mientras que únicamente hay una mujer que representa el restante 8,33% (frente a un 11,80% de representación a nivel general).

A nivel de retribución total, podemos concluir que, **aunque existen brechas retributivas, éstas no traen causa en el género de las personas trabajadoras, sino en la distribución de la plantilla en los distintos niveles profesionales de HELIAN.**

Por otro lado, tras llevar a cabo el análisis retributivo en atención a la puntuación de la valoración del puesto de trabajo (VPTs), en HELIAN **no se han detectado diferencias salariales en la retribución total superiores al 25% en ninguna de las VPTs analizadas.**

---

## **Anexo II.VII. TEC94, S.L.**

Tras la realización de la auditoría retributiva de TEC94 se han detectado las siguientes diferencias retributivas:

En primer lugar, y pese a no ser representativa al no tenerse en cuenta circunstancias como el porcentaje de jornada o el tiempo efectivo de prestación de servicios en el periodo (2022), se ha **detectado una brecha retributiva** de un **74,80% en la media de la retribución total no ajustada y sin equiparar**, que disminuye a un **64,83%** en la **mediana**.

En segundo lugar, en relación con las **retribuciones equiparadas** – es decir, anualizadas y normalizadas - se ha detectado una brecha de un **47,92% en la media** y **23,97% en la mediana**.

Estas diferencias retributivas obedecen a cuestiones relativas a la distribución de los hombres y las mujeres en los distintos niveles profesionales de TEC94. En concreto, de las cuatro VPTs que hay en TEC94, las dos únicas mujeres de la Empresa están en las de menor responsabilidad (P04 y P10), percibiendo por tanto

una menor retribución, mientras que en los dos niveles más altos – y por tanto con una mayor retribución – (P11 y P14), únicamente hay hombres.

A nivel de retribución total, podemos concluir que, **aunque existen brechas retributivas, éstas no traen causa en el género de las personas trabajadoras, sino en la distribución de la plantilla en los distintos niveles profesionales de TEC94.**

Por otro lado, tras llevar a cabo el análisis retributivo en atención a la puntuación de la valoración del puesto de trabajo, **no se han detectado diferencias salariales en la retribución total superiores al 25% en ninguna de las VPTs analizadas.**

---

#### **Anexo II.VIII. TÉCNICAS DE COGENERACIÓN QUART, S.L.U.**

La auditoría retributiva de la sociedad TCQ se ha realizado en cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

No obstante, en la medida en que la **totalidad de las 5 personas** que prestaron servicios para TCQ durante 2022 **fueron hombres, no es posible realizar un análisis comparativo para detectar eventuales brechas salariales por razón de género.**

---

#### **Anexo II.IX.IGNIS WATER, S.L.U.**

La auditoría retributiva de la sociedad IGNIS WATER se ha realizado en cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

No obstante, en la medida en que las **dos personas** que prestaron servicios para IGNIS WATER durante 2022 **fueron hombres, no es posible realizar un análisis comparativo para detectar eventuales brechas salariales por razón de género.**

---

#### **Anexo II.X. IGNIS ENERGY HOLDINGS, S.L.U.**

La auditoría retributiva de la sociedad IGNIS ENERGY HOLDINGS se ha realizado en cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

No obstante, en la medida en que únicamente prestó servicios **una sola persona (hombre)** durante 2022, **no es posible realizar un análisis comparativo para detectar eventuales brechas salariales por razón de género.**

#### **Anexo II.XI.IGNIS SMART SOLUTIONS, S.L.U.**

La auditoría retributiva de la sociedad IGNIS SMART SOLUTIONS se ha realizado en cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

No obstante, en la medida en que únicamente prestó servicios **una sola persona (hombre)** durante 2022, **no es posible realizar un análisis comparativo para detectar eventuales brechas salariales por razón de género.**

---

#### **Anexo II.XII. TOSCANO SOLAR, S.L.**

Dado que **TOSCANO SOLAR no empleaba ninguna persona trabajadora a 31 de diciembre de 2022** no se disponen de datos salariales que permitan realizar un análisis retributivo por razón de género.

---

#### **Anexo II.XIII. LOOP ELECTRICIDAD, S.L.**

Dado que **LOOP ELECTRICIDAD no empleaba ninguna persona trabajadora a 31 de diciembre de 2022** no se disponen de datos salariales que permitan realizar un análisis retributivo por razón de género.

---

#### **Anexo II.XIV. IGNIS ENERGY INDUSTRIES, S.L.**

No Dado que **IGNIS ENERGY INDUSTRIES no empleaba ninguna persona trabajadora a 31 de diciembre de 2022** no se disponen de datos salariales que permitan realizar un análisis retributivo por razón de género.

---

#### **Anexo II.XV. IGNIS P2X HOLDINGS, S.L.**

Dado que **IGNIS P2X HOLDINGS no empleaba ninguna persona trabajadora a 31 de diciembre de 2022** no se disponen de datos salariales que permitan realizar un análisis retributivo por razón de género.

---

#### **Anexo II.XVI. IGNIS RENOVABLES, S.L.**

Dado que **IGNIS RENOVABLES no empleaba ninguna persona trabajadora a 31 de diciembre de 2022** no se disponen de datos salariales que permitan realizar un análisis retributivo por razón de género.