



# REPORTE DE **SOSTENIBILIDAD**

**2025**  
GRUPO AMÉRICA



# ÍNDICE

## ACERCA DE ESTE INFORME

## MENSAJE DE LA DIRECCIÓN

## HITOS 2025

### 01 SOMOS GRUPO AMÉRICA

### 06 COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

### 02 ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

### 07 DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO

### 03 CREACIÓN DE VALOR

### 08 COMPROMISO SOCIAL

### 04 GOBERNANZA REONSABLE

### 09 ANEXOS

### 05 CALIDAD Y SEGURIDAD



## ACERCA DE ESTE INFORME

GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-14

En Grupo América, mantenemos un firme compromiso con una gestión empresarial responsable y sostenible. Por ello, presentamos nuestro Informe de Sostenibilidad 2025, en el que compartimos de manera transparente nuestro desempeño y principales resultados en materia ambiental, social, económica y de gobernanza (ASG) durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025. Este informe responde a un ciclo de reporte anual, alineado con los estados financieros de las empresas que conforman el Grupo. Para su elaboración, utilizamos como referencia los Estándares GRI 2021, complementados con elementos de los estándares ISSB, particularmente los correspondientes a las industrias de Servicios Inmobiliarios (Real Estate Services) e Instalaciones Recreativas (Leisure Facilities), por ser las que mejor reflejan nuestros sectores de operación. Asimismo, en los anexos se incluyen los índices GRI y SASB para facilitar la identificación de los contenidos e indicadores reportados.

El alcance de este informe incluye la gestión de Grupo América y las siguientes compañías:

- / **Los Arallanes S.A. (AFZ):** opera bajo la marca comercial America Free Zone (AFZ).
- / **Ganadera América GV S.A. y 3-101790588 S.A.:** operan bajo la marca comercial Hacienda Barvak.

Durante el periodo de reporte, América Construcciones S.A. (AMCO) y Barvak fueron excluidas del del perímetro de consolidación de este informe. Esta exclusión no responde a una pérdida de control operativo por parte de Grupo América, sino a un proceso interno de reestructuración, redimensionamiento organizacional y fortalecimiento de sus sistemas de gestión, medición y trazabilidad de información.

En consecuencia, Grupo América mantiene control operativo sobre AMCO; sin embargo, para efectos de asegurar la consistencia, calidad y comparabilidad de los datos reportados, su desempeño en sostenibilidad será incorporado en futuros ciclos de reporte, una vez concluido el proceso de estabilización y homologación de información.

La consolidación de la información de sostenibilidad se realiza bajo criterios de control operativo y materialidad, reportando el desempeño de las entidades incluidas dentro de nuestro perímetro de gestión, independientemente de la existencia de participaciones minoritarias. Asimismo, incorporamos las fusiones, adquisiciones o disposiciones al reporte a partir del momento en que asumimos control operativo o influencia significativa sobre la entidad correspondiente.

Actualmente, no sometemos nuestro informe de sostenibilidad a un proceso de verificación externa independiente. No obstante, la información presentada es revisada internamente por las áreas responsables y técnicas, y validada por la alta dirección antes de su publicación, con el objetivo de asegurar su coherencia, transparencia y confiabilidad.

Para consultas o comentarios, puede contactar a la Gerencia de Planeación Estratégica y Sostenibilidad, a través del correo [sostenibilidad@grupoamerica.cr](mailto:sostenibilidad@grupoamerica.cr).

También invitamos a nuestros grupos de interés a conocer más sobre nuestras compañías en sus respectivas páginas web:

→ **America Free Zone (AFZ)**

→ **Hacienda Barvak**



## MENSAJE DEL PRESIDENTE

GRI 2-22



### Estimada familia de Grupo América,

Hace 27 años hicimos realidad una visión que buscaba transformar la manera en que las empresas crecen y se conectan con el mundo desde Costa Rica. Hoy, esa visión continúa evolucionando con la convicción de que una organización es mucho más que infraestructura: es su gente, su cultura y su capacidad de generar valor de forma responsable y sostenible, contribuyendo activamente al desarrollo de las comunidades y al bienestar integral de las personas.

Durante casi tres décadas, hemos construido un ecosistema que impulsa el crecimiento de compañías globales, fomenta la atracción de inversión y genera miles de oportunidades de empleo de alto valor para el talento costarricense.

Nuestra evolución ha estado guiada por una filosofía clara: Personas, Planeta, Prosperidad e Innovación, una fórmula que nos ha permitido crecer de forma sostenible, reconociendo la importancia de trabajar en conjunto para lograr un equilibrio responsable que nos permita enfrentar los desafíos del futuro con resiliencia y propósito.

En este camino, hemos consolidado una visión estratégica enfocada en diversificar nuestros negocios y posicionar la innovación como eje central de nuestra gestión, integrando una mirada de largo plazo que nos permite adaptarnos con agilidad, anticipar escenarios, capitalizar oportunidades y fortalecer nuestra propuesta de valor.

Una propuesta de valor que inicia por escuchar y entender las necesidades y expectativas de nuestras partes interesadas.

Por ello, durante el 2025 reafirmamos nuestro compromiso con una gestión más eficiente y sostenible, impulsando un modelo de crecimiento responsable que equilibre una gestión operativa eficiente con la generación de valor económico, ambiental y social e incorporando estándares cada vez más exigentes que permitan la construcción de un negocio más responsable.

Este compromiso con nuestras partes interesadas se materializa, sobre todo, en el valor que damos a las personas, a quienes ubicamos en el centro de todo lo que hacemos, reconociéndoles como el motor que impulsa nuestra gestión y que han dado vida a estos 27 años de crecimiento y evolución; cada colaborador, cliente y aliado representa una pieza fundamental de nuestra historia, una fuente de inspiración y confianza que fortalece nuestro propósito y nos impulsa a seguir construyendo relaciones sostenibles, basadas en el respeto, la cercanía y el crecimiento compartido.

Creemos firmemente que el verdadero éxito comienza poniendo a las personas en el centro de cada decisión, impulsando espacios donde podamos crecer, innovar y alcanzar nuestro máximo potencial. Porque más allá de la infraestructura y los negocios, nuestro propósito siempre ha sido construir una comunidad que inspire bienestar, genere oportunidades y deje un impacto positivo que trascienda generaciones.

Cada logro alcanzado refleja la confianza compartida en un modelo que prioriza la experiencia humana y la generación de oportunidades para todas las personas.

**Creemos en un modelo de desarrollo donde la innovación impulsa el crecimiento, la sostenibilidad guía nuestras decisiones y las personas están en el centro de todo lo que hacemos. Nuestro propósito es seguir construyendo un entorno donde las empresas prosperen, el talento evolucione y las comunidades crezcan junto a nosotros.**

Les invito a conocer nuestro tercer Reporte de Sostenibilidad, referenciado con los estándares Global Reporting Initiative (GRI) y Sustainability Accounting Standards Board (SASB), el cual refleja no solo nuestros resultados, sino también nuestro compromiso con una gestión responsable, transparente y orientada al futuro.

Este reporte representa mucho más que cifras e indicadores; es el reflejo de una visión compartida, del esfuerzo de nuestra gente y de lo que somos capaces de construir cuando el crecimiento se impulsa con visión, propósito y compromiso. Seguiremos avanzando con determinación, construyendo oportunidades, impulsando transformación y reafirmando nuestro compromiso de dejar una huella positiva para las futuras generaciones.



**Carlos Humberto  
Viquez Brenes**  
Presidente



## MENSAJE DE LA DIRECCIÓN

GRI 2-22



### Estimados colaboradores, clientes y aliados:

Cada año escribo estas líneas con la misma convicción: un informe de sostenibilidad solo tiene sentido si sirve para mirarnos con honestidad. Qué hicimos bien, qué quedó pendiente y qué vamos a hacer distinto.

El 2025 fue un año exigente. El contexto económico global siguió presionando, las regulaciones se volvieron más estrictas y la sociedad nos pide cada vez más claridad sobre el impacto real de nuestras operaciones. En el ámbito nacional el panorama no fue distinto: el país necesita organizaciones más resilientes, más innovadoras y comprometidas con su desarrollo.

Aun así, cerramos el año con indicadores financieros y operativos más sólidos y, sobre todo, con algo que valoro tanto como los resultados: mayor claridad sobre hacia dónde queremos ir.

Ese fue, quizá, el cambio más importante del período. Replanteamos nuestra estrategia de sostenibilidad porque estábamos haciendo muchas cosas buenas, pero dispersas. Hoy, nuestras acciones están alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y con las prioridades que nuestras partes interesadas nos señalaron. Tenemos menos frentes abiertos, metas más concretas y una forma más clara de medir si las estamos cumpliendo.

En materia ambiental concentramos el trabajo en tres impactos prioritarios: energía, agua y residuos. Empezamos por lo básico y a veces lo más postergado: medir bien.

Fortalecimos nuestros sistemas de medición y control para conocer con precisión nuestros consumos, establecer metas de reducción y darles seguimiento. Ese trabajo se tradujo en resultados concretos: en AFZ obtuvimos la certificación Carbono Neutro Plus y el galardón Bandera Azul Ecológica en la categoría de Cambio Climático.

En Hacienda Barvak alcanzamos, por segundo año consecutivo, la certificación NAMA Ganadería, y sumamos el galardón Bandera Azul Ecológica en la categoría Agropecuaria. Son reconocimientos que valoramos y que, sobre todo, interpretamos como una validación externa de que avanzamos en la dirección correcta.



En lo social, el foco estuvo en cerrar brechas. El Índice de Pobreza Multidimensional Empresarial (IPMe) nos permitió ver y comprender dónde nuestras personas colaboradoras enfrentan carencias reales: estudios inconclusos, deudas difíciles de manejar, atención en salud postergada. A partir de ahí trabajamos caso por caso, uno a uno, a través de los programas Crecemos Educación, Crecemos Finanzas y Crecemos Salud, que buscan impulsar el bienestar integral de las personas. Sabemos que no es una tarea que se complete en un solo año, pero durante el periodo anterior observamos avances en dimensiones clave que se traducen en mejoras concretas para promover la calidad de vida de las personas.

En esa misma línea, invertimos cerca de \$35 mil en el Desafío de Titanes, un programa que promueve hábitos de vida saludables y el acceso oportuno a servicios de salud. Y dedicamos más de 5,000 horas a capacitación, entre competencias técnicas y desarrollo de liderazgo, porque el crecimiento de la organización no se sostiene si no crece también la gente que la conforma.

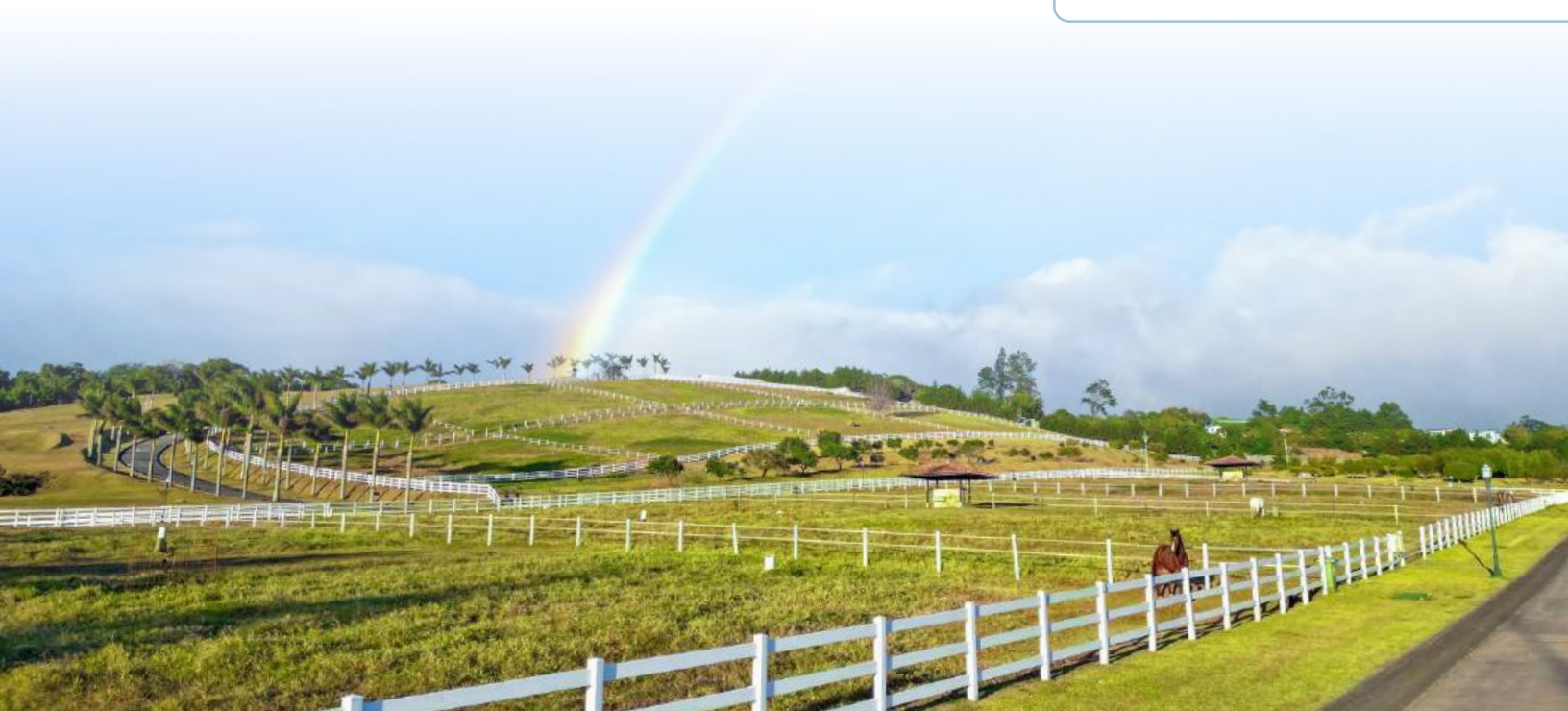
Con las comunidades donde operamos consolidamos programas de relacionamiento y apoyo, convencidos de que el crecimiento empresarial pierde sentido si no se comparte con su entorno.

## En gobernanza seguimos fortaleciendo nuestros mecanismos de control, cumplimiento y toma de decisiones.

Durante el período no se registró ningún caso de corrupción. Lo consignamos sin autocomplacencia: la integridad no es un logro que se alcanza una vez, sino una práctica que se sostiene todos los días. Para nosotros la gobernanza no es solo un marco de actuación; es la base de la confianza con quienes trabajan con nosotros y creen en lo que hacemos.

Termino con un agradecimiento sincero a cada persona y organización que forma parte de este camino. Seguiremos trabajando con la misma determinación, conscientes de que la sostenibilidad no se construye con anuncios, sino con acciones consistentes, alianzas sólidas y la disposición de rendir cuentas año tras año.

**Christian Campos**  
Director Corporativo





## HITOS 2025

AFZ

### COMPROMISO AMBIENTAL

**100%**  
de **certificaciones LEED**  
vigentes en los edificios  
previamente acreditados.

Nos recertificamos como

**Carbono  
Neutro Plus**

Obtuvimos por cuarto año  
consecutivo el galardón de  
**Bandera Azul Ecológica**  
en la categoría de  
**Cambio Climático**

HACIENDA  
BARVAK

**4,000**  
árboles plantados en 2025  
y **2.053 árboles donados** a  
fundaciones e instituciones,  
a través de la estrategia de  
reforestación y biodiversidad.

**100%**  
de las emisiones compensadas,  
reteniendo **774 toneladas** de  
carbono frente a **432 toneladas**  
emitidas, logrando obtener  
por segundo año consecutivo  
el reconocimiento **NAMA**  
**Ganadería**.

### COMPROMISO SOCIAL

**USD 5,6 millones**  
en compras realizadas a  
**73 proveedores locales**.

**350**  
**estudiantes** capacitados en  
Inteligencia Artificial mediante  
alianzas educativas.

**USD 85 mil**  
en **donaciones** de mobiliario  
y equipos a fundaciones e  
instituciones educativas y sociales  
de las comunidades.

**USD 82 mil**  
en compras realizadas a  
**17 proveedores locales**.

**Segundo año**  
consecutivo obteniendo el  
reconocimiento **NAMA Ganadería**  
por prácticas ganaderas sostenibles  
y bajas en carbono.

### Impacto social

**USD 22.505**  
invertidos en educación.



## HITOS 2025

AFZ

### GOBERNANZA

Creación de valor

**USD 41,9 millones**

en ingresos, un 9,9% de crecimiento respecto a 2024.

**USD 5,3 millones**

en salarios y beneficios para colaboradores.

**USD 2 millones**

de inversión en infraestructura y tecnología

HACIENDA  
BARVAK

Creación de valor

**USD 1.72 millones**

en valor económico distribuido destinado a etapa preoperativa.

**USD 848 mil**

en salarios y beneficios para colaboradores.

**USD 820 mil**

en costos operacionales para el desarrollo del proyecto.

### Ética y cumplimiento

**0** sanciones o multas por información, etiquetado o marketing.

**100%**

de colaboradores informados sobre el Código de Ética y Conducta.

**0** incidentes relacionados con corrupción.

### Seguridad y continuidad operativa

**100%**

de las instalaciones inspeccionadas.

**100%**

de cumplimiento en medidas de seguridad.

**0** fallecimientos de clientes o colaboradores asociados a las operaciones.

### Gestión de incidentes

**100%**

de las operaciones bajo esquemas de inspección preventiva y mejora continua.

**100%**

de las áreas cuentan con un mapeo de riesgos operativos.

# SOMOS GRUPO AMÉRICA

GRI 2-1



01

Presentación de las compañías

Nuestra historia

Presencia geográfica

Productos y servicios que ofrecemos

Cadena de suministro responsable



**/ En Grupo América integramos el compromiso con la sostenibilidad en nuestra estrategia de negocio para generar valor a largo plazo y contribuir al desarrollo de Costa Rica.**

Nuestro Grupo está conformado por cuatro unidades de negocio: AFZ, AMCO, Hacienda Barvak y Barvak Foods, cada una de ellas aportando de manera distinta al desarrollo económico, social y ambiental del país. Si bien Grupo América integra estas cuatro unidades de negocio, a lo largo de este informe nos enfocaremos principalmente en AFZ y Hacienda Barvak, operaciones clave dentro del Grupo.



AmericaFreeZone (AFZ), también conocida comercialmente como Los Arallanes S.A., es una empresa privada de carácter familiar ubicada en Heredia, una de las regiones con mayor dinamismo empresarial y conectividad de Costa Rica.

Nos consolidamos como un *hub* tecnológico líder que impulsa la innovación y el crecimiento de los negocios mediante el desarrollo, la administración y el arrendamiento de infraestructura corporativa para empresas multinacionales.

Nuestras operaciones integran criterios de eficiencia energética, gestión responsable de residuos y otras buenas prácticas ambientales, lo que nos ha permitido obtener certificaciones ambientales en nuestras edificaciones. A través de nuestra operación, contribuimos a la atracción de inversión extranjera y a la generación de empleo formal, promoviendo el desarrollo social y económico del país. Adicionalmente, fomentamos el fortalecimiento de capacidades, el desarrollo profesional y el bienestar integral del talento humano que conforma nuestro ecosistema empresarial.

**En AFZ conectamos el talento, la innovación y el bienestar para potenciar la productividad y crecimiento empresarial.**

## 37 empresas

albergadas que desarrollan sus operaciones en AFZ, a través de un entorno laboral inclusivo y seguro, con espacios modernos y flexibles que impulsan la productividad.

En AFZ gestionamos nuestros negocios bajo un enfoque estratégico integral denominado **3P+i**:



**Personas**



**Planeta**



**Prosperidad e Innovación**

que orienta nuestra toma de decisiones y desempeño organizacional. Este modelo prioriza la generación de valor sostenible mediante el bienestar de los colaboradores, clientes y comunidades; la protección del ambiente a través de infraestructura sostenible, así como una gestión eficiente y responsable de los recursos; y la promoción de la prosperidad económica, apalancada por la innovación continua.

La integración de estos pilares nos permite fortalecer nuestra contribución al desarrollo sostenible, generar valor compartido para nuestros grupos de interés y consolidar una operación resiliente en un entorno dinámico.





## MISIÓN

Diseñamos, construimos y mantenemos comunidades globales de negocios, mediante prácticas responsables con servicios de calidad internacional, contribuyendo al desarrollo de Costa Rica.



## VISIÓN

Asegurar a nuestros clientes la mejor experiencia al liderar servicios integrales de valor global.



## VALORES

Excelencia  
Humanidad  
Sostenibilidad  
Perseverancia  
Innovación

Al cierre de 2025, consolidamos el crecimiento y la generación de valor de nuestro ecosistema empresarial:

## 95%

**tasa de ocupación** alcanzada, reflejo de la confianza de nuestros clientes y la competitividad de nuestros espacios.

## 2 nuevos clientes

incorporados, fortaleciendo la diversidad de nuestra comunidad empresarial.

## 37 empresas

albergadas, que en conjunto generaron oportunidades para **más de 15.000 personas trabajadoras**.

## 29.426 m<sup>2</sup>

desarrollados, de proyectos de remodelación para 9 clientes, impulsando la modernización y eficiencia de sus operaciones.

## 65%

del terreno disponible para futuros desarrollos, asegurando capacidad de crecimiento y creación de valor a largo plazo.





## / Hacienda Barvak es un espacio para conectar con la naturaleza.

Somos una empresa privada de carácter familiar ubicada en Barva de Heredia que, desde 2011 protege y reconoce el valor de la naturaleza y el bienestar.

### MISIÓN

Conectar a las personas con la naturaleza, los animales y la comunidad a través de experiencias auténticas que integran tradición, sostenibilidad y bienestar. En Hacienda Barvak cultivamos un estilo de vida consciente y responsable, donde lo ecuestre, lo productivo y lo humano conviven en equilibrio.

### VISIÓN

Ser un modelo de desarrollo integral en Costa Rica y la región, reconocido por inspirar un estilo de vida en armonía con la tierra, por nuestra excelencia en el mundo ecuestre, por la creación de comunidades sostenibles y por generar impacto positivo en la sociedad y el ambiente.



Nuestra operación se enfoca en tres líneas de negocio:



**Desarrollo del deporte ecuestre:** Hacienda Barvak alberga una de las infraestructuras ecuestres más completas de Centroamérica. Contamos con pista de calentamiento, pista de césped y otras instalaciones especializadas que permiten vivir la equitación de una manera única y segura, para todas las edades.



**Alquiler de espacios para eventos privados:** hacemos de cualquier evento una experiencia memorable. Brindamos espacios rodeados de naturaleza y vistas únicas, que crean el escenario ideal para desarrollar encuentros inolvidables.



**Lechería:** contamos con una lechería donde se produce exclusivamente leche A2A2, reconocida por su pureza y valor nutricional. A través de esta operación, buscamos honrar la tradición agrícola y ganadera de la zona, reflejando nuestro compromiso con prácticas sostenibles.





## NUESTRA HISTORIA

Desde 1999, año en el que nace America Free Zone (AFZ), hemos consolidado importantes hitos que reflejan la evolución de nuestras operaciones y nuestro compromiso con la sostenibilidad, el bienestar y la generación de valor.

**1999**

Inicio de las operaciones de America Free Zone (AFZ).

**2007**

Hewlett-Packard (HP) se convierte en el primer gran cliente de AFZ, con la construcción de 31,000 m² para sus operaciones en Costa Rica.

**2012**

Inicio de operaciones de Hacienda Barvak.

**2013**

AFZ construye e inaugura la calle Domingueños, vía que conecta estratégicamente la comunidad de La Aurora con el cantón de Flores.

**2015**

Inauguración del Sports Zone de AFZ, representando un hito en la consolidación de un entono empresarial que integra bienestar y espacios de convivencia para sus usuarios.

**2016**

AFZ obtiene la certificación ISO 9001:2015, que certifica su Sistema de Gestión Integrado (SGI).

**2017**

AFZ recibe la Marca País Esencial Costa Rica.

**2019**

AFZ celebra dos hitos clave: la inauguración de su Edificio Multiuso (EMU) y su 20 aniversario, acompañado de una renovación de identidad visual y valores empresariales.

Paralelamente, AFZ consolida su compromiso con la sostenibilidad al certificarse bajo ISO 14001:2015 y convertirse en la primera zona franca carbono neutro plus del país.

**2023**

Inicia la construcción de la lechería en Hacienda Barvak.

**2024**

AFZ obtiene los premios Knowledge Zone: Mejor Zona Franca de América y subcampeón global, otorgados por la agencia fDi Intelligence, especializada en inversión extranjera directa.

**2025**

AFZ obtiene la recertificación Carbono Neutral Plus, Esencial Costa Rica y el galardón de Bandera Azul Ecológica en la categoría Cambio Climático. Hacienda Barvak obtiene por segundo año consecutivo el reconocimiento NAMA Ganadería, gracias a sus buenas prácticas ambientales.





# PRESENCIA GEOGRÁFICA

GRI 2-1

Mantenemos presencia en puntos clave de Costa Rica, donde, a través de cada una de nuestras empresas, impulsamos el desarrollo económico, social y ambiental de las comunidades donde operamos.

**AFZ**

## UBICACIÓN

San Francisco de Heredia, 600 norte de Plaza Real Cariari, sobre la paralela a la autopista General Cañas.

## CONTACTO

(+506) 2509-9999

info@afz.cr

**HACIENDA  
BARVAK**

## UBICACIÓN

Barva de Heredia, San José de la Montaña, 4k al norte de la iglesia de Barva.

## CONTACTO

(506) 2509-9972 | (506) 7216-4660

servicioalcliente@barvak.com



## PRODUCTOS Y SRVICIOS QUE OFRECEMOS

GRI 2-6

En Grupo América mantenemos un firme compromiso con nuestros clientes, por lo que buscamos que nuestros productos y servicios respondan a sus necesidades y expectativas. Como parte de este compromiso, realizamos de manera bianual un proceso de consulta con nuestros grupos de interés, con el objetivo de conocer sus perspectivas e intereses e integrarlos en nuestra estrategia y toma de decisiones.



En AFZ operamos dentro del sector inmobiliario, ofreciendo a nuestros clientes espacios diversos de oficina bajo el régimen de zona franca. Como valor agregado, buscamos adaptarnos a las necesidades del cliente, por lo que ofrecemos espacios en obra gris o completamente equipados.

Adicionalmente, cada uno de nuestros servicios se sustenta en cinco pilares clave que nos permiten promover el bienestar, la eficiencia y la innovación, generando un impacto positivo y valor a largo plazo.



Experiencia  
y comunidad



Prestigio y  
posicionamiento



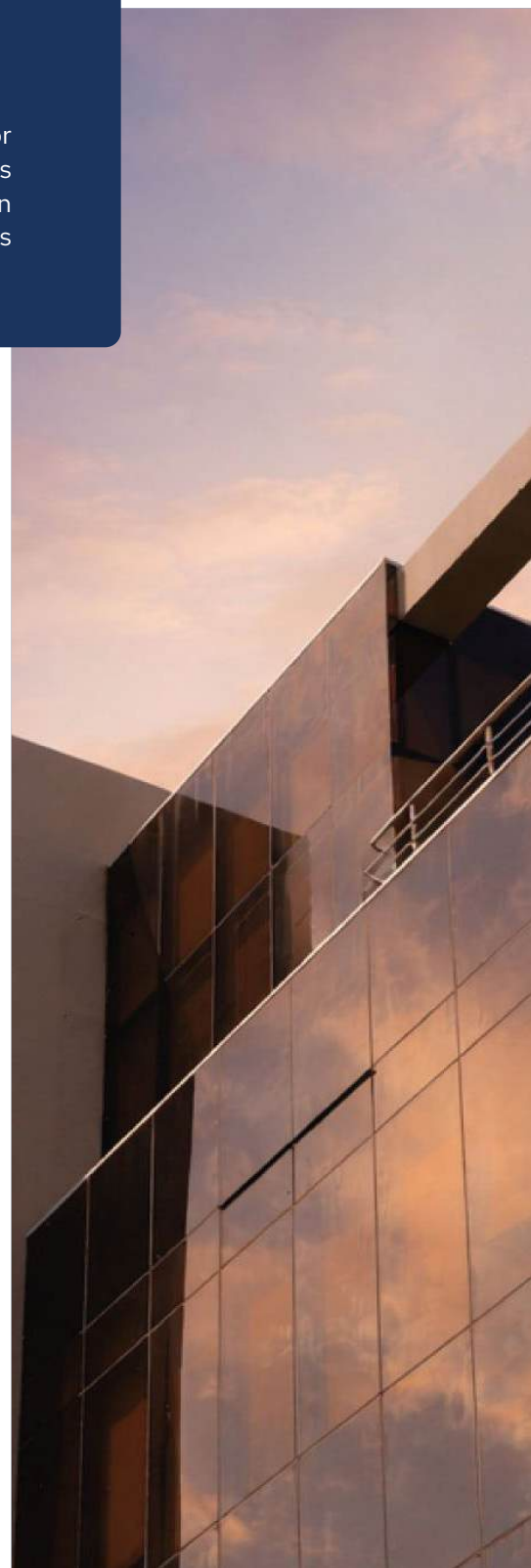
Continuidad  
del negocio



Infraestructura  
conveniente



Sostenibilidad  
e innovación





## INFRAESTRUCTURA Y ESPACIOS DE TRABAJO

SASB IF-RS-410a.1, IF-RS-410a.2, IF-RS-410a.3

Buscamos que nuestras edificaciones contribuyan al bienestar de las personas y, al mismo tiempo, minimicen su impacto ambiental. Por ello, diseñamos nuestros edificios incorporando criterios de sostenibilidad y eficiencia<sup>1</sup> tales como:



**Eficiencia energética:** integración de paneles solares y sistemas de iluminación optimizada.

**+2,000**

paneles solares en funcionamiento, generando **más de 452,332 kWh**, 14,52% más que en 2024.



**Uso eficiente del agua:** implementación de grifos y fluxómetros de bajo consumo, así como orinales secos para minimizar el consumo hídrico.

En 2025, gracias a estas implementaciones, logramos monitorear el consumo del agua para **establecer metas de ahorro en los próximos años**.



Adicionalmente ofrecemos dos modalidades de entrega según las necesidades de cada empresa:

- Turnkey:** espacios diseñados, construidos y acondicionados de acuerdo con las necesidades y requisitos de cada cliente. Estas áreas están listas para operar, sin necesidad de gestionar proveedores externos.
- Plug & Play:** oficinas completamente habilitadas y equipadas con mobiliario, estaciones de trabajo y servicios operativos, permitiéndole a las empresas empezar sus operaciones inmediatamente, ya sea como solución temporal o permanente.

### Gestión de edificios con criterios de sostenibilidad

Al cierre del periodo 2025, administramos un total de 15 edificios, de los cuales 6 cuentan con una certificación LEED, incorporando servicios y criterios relacionados con energía y sostenibilidad.

Entre estos, se destaca un edificio con certificación Gold - Core and Shell, dos con certificación Silver - Core and Shell y un edificio con certificación Certified - Core and Shell, evidenciando nuestro compromiso con la gestión sostenible de los activos.

Estas certificaciones contribuyen a optimizar el consumo de recursos y los costos operativos, fortalecer la resiliencia de los activos ante cambios regulatorios y mitigar los riesgos asociados a la volatilidad en los costos de energía y otros servicios básicos.

**107.163,63 m<sup>2</sup>**

de suelo administrado, cuenta con la certificación **LEED<sup>2</sup>**.

<sup>1</sup> La organización no genera ingresos por servicios relacionados con energía o sostenibilidad. Las iniciativas implementadas, como paneles solares, dispositivos de ahorro de agua y programas de gestión de residuos, forman parte de la operación interna y de la estrategia de sostenibilidad de la empresa.

<sup>2</sup> La organización continúa incorporando criterios de sostenibilidad en sus activos con el objetivo de ampliar progresivamente su superficie certificada. En 2025, no hubo certificaciones en nuevos edificios, se mantuvieron las mismas de 2024.

## SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

Buscamos ofrecer mucho más que un edificio o espacio de trabajo. Por ello, ponemos a disposición de nuestros clientes una amplia variedad de servicios complementarios orientados a promover su bienestar, comodidad, y salud y seguridad.



**Bienestar y comodidad:** restaurantes (9), cafeterías (4), tiendas de conveniencia y de electrónica, sucursal digital y cajeros automáticos. También se cuenta con un lavacar, administrado por la Asociación de la empresa.



**Salud y seguridad:** acceso a farmacia y clínica con servicios médicos básicos y de urgencia.



**Movilidad y acceso:** transporte interno, servicios de *shuttles*<sup>3</sup> y rutas de autobuses que facilitan el traslado dentro y fuera de la zona franca.

AFZ cuenta con servicio de transporte en toda la Gran Área Metropolitana (San José, Alajuela, Heredia y Cartago). Durante 2025 se ampliaron las rutas hacia Escazú, Coronado y el sector Occidente del país (San Ramón, Palmares, Naranjo, Sarchí y Grecia).

Asimismo, contamos con **ciclovías** en todo el parque empresarial y **99** bicicletas electro asistidas gestionadas mediante la aplicación UrBike para el traslado interno de las personas dentro del parque empresarial, lo que permite eliminar el uso de vehículos para el traslado interno.

**3,070**  
usuarios

**12,989**  
horas de viaje

**48,226**  
viajes

**26,722**  
kilómetros recorridos

**1,764**  
km de CO<sub>2</sub> evitados

<sup>3</sup> La palabra "shuttle" se refiere a un vehículo o medio de transporte que se mueve entre dos puntos de manera regular, especialmente en un ciclo repetido.

En este contexto, se refiere a autobuses y/o vehículos que hacen viajes de ida y vuelta; dentro y fuera de la zona franca.



**Infraestructura adicional:** estaciones de carga para vehículos eléctricos y un edificio de uso múltiple para eventos especiales y reuniones estratégicas.



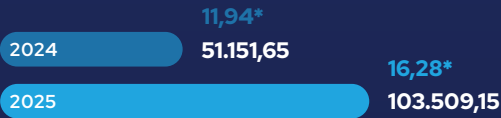
Estaciones de carga - vehículos eléctricos

2024 - 2025

| INDICADOR          | 2024      | 2025       | DIFERENCIA | VARIACIÓN % |
|--------------------|-----------|------------|------------|-------------|
| kWh total          | 51.151,65 | 103.509,15 | 52.357,50  | 102,36      |
| Usuarios únicos    | 296,00    | 548,00     | 252,00     | 85,14       |
| Cantidad de cargas | 4.286,00  | 6.360,00   | 2.074,00   | 48,39       |

kWh total

2024 vs 2025



Usuarios únicos

2024 vs 2025



\*kWh promedio por carga.



**Espacio de bienestar:** áreas deportivas y recreativas, como nuestra Sport Zone, diseñada para promover un entorno laboral saludable: cancha de tenis, fútbol basketball y un hitbox con clases funcionales disponibles para todo público. Asimismo, AFZ trabaja una estrategia de bienestar con actividades deportivas y recreativas para el 100% de personas que trabajan en la zona franca.

➔ Podrá ver el detalle de estas actividades en el capítulo de **compromiso social**.



## SEGURIDAD Y MANTENIMIENTO

Comprometidos con la salud y seguridad de nuestros colaboradores y clientes, contamos con un centro de monitoreo que opera 24/7, respaldado por tecnología avanzada y más de 1091 cámaras estratégicamente ubicadas dentro de nuestras instalaciones.

Además, nos aseguramos de que nuestro equipo de seguridad esté altamente capacitado en atención al cliente y manejo de situaciones críticas, contribuyendo así a un entorno seguro.

Desde nuestro pilar “La seguridad es mi responsabilidad”, reafirmamos nuestro compromiso de priorizar la Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) como un eje transversal en todos los niveles de la organización. Este compromiso no solo se traduce en el cumplimiento riguroso de la normativa vigente, sino en la promoción de una cultura preventiva que involucra activamente a cada colaborador, contratista y aliado estratégico.

Impulsamos un enfoque integral que abarca desde la identificación y gestión de riesgos, la implementación de controles efectivos y la mejora continua de nuestros procesos, hasta la capacitación permanente y el fortalecimiento del liderazgo en seguridad, para que cada persona se sienta empoderada para tomar decisiones seguras, reportar condiciones o actos inseguros y contribuir activamente a entornos de trabajo saludables.

Asimismo, promovemos el bienestar físico y mental de nuestros equipos, reconociendo que la seguridad va más allá de la prevención de accidentes y se extiende a la calidad de vida de las personas. Por ello, fomentamos iniciativas que integran salud ocupacional, ergonomía, apoyo psicosocial y estilos de vida saludables.

Finalmente, para cumplir con nuestra promesa de **“convertir los negocios en experiencias”**, aseguramos una gestión integral del servicio y mantenimiento de nuestras

instalaciones, orientada a garantizar la continuidad de las operaciones y a elevar la calidad del entorno laboral.

Como parte de este compromiso, en 2025 realizamos una inversión de **\$2.000.000** en proyectos de innovación, tecnología e infraestructura para promover mejoras en los espacios de trabajo y fortalecer el bienestar integral de las personas. Esta inversión nos permitió crear ambientes más seguros, modernos, accesibles y colaborativos, diseñados para favorecer la productividad, la creatividad y el trabajo en comunidad.

Nuestro enfoque se basa en la planificación preventiva y el mantenimiento eficiente de la infraestructura, lo que nos permite anticipar riesgos, minimizar interrupciones y asegurar la disponibilidad constante de los espacios y servicios críticos. Esto incluye la gestión oportuna de incidencias, la optimización de recursos y la aplicación de estándares técnicos que respaldan la confiabilidad de nuestras operaciones.

**8,353 solicitudes en 2025**, un 54,6% más que en 2024, reflejando una mayor interacción con los servicios y una gestión eficiente de la atención a los requerimientos recibidos.

Más allá de la funcionalidad, trabajamos para que cada espacio se convierta en un entorno que impulse la productividad, el bienestar y la satisfacción de quienes lo utilizan. Procuramos que las personas vivan una experiencia positiva en su lugar de trabajo, a través de ambientes seguros, confortables, sostenibles y adaptados a sus necesidades.

De esta manera, integramos la excelencia operativa con una visión centrada en las personas, donde el servicio no solo responde a requerimientos técnicos, sino que contribuye activamente a crear espacios donde los negocios prosperan y las personas se desarrollan plenamente.





## PLANES A FUTURO

- / Desarrollo de **más áreas comunes** para la comunidad de nuestros colaboradores y clientes.
- / **Aumentar las soluciones de movilidad sostenible:** se está trabajando en un proyecto de carpooling a lo interno de la zona franca (disponible para colaboradores de AFZ y clientes de la zona franca), que tiene como objetivo optimizar el uso de vehículos, reducir la huella de carbono asociada a los desplazamientos de los colaboradores y fomentar una cultura de transporte compartido que contribuya a la eficiencia y la reducción de costos.
- / Al cierre de 2025 se inició la implementación de una **iniciativa para optimizar la gestión de parqueos**. Como parte de esta primera etapa, el análisis de 1.891 reservaciones permitió identificar una utilización efectiva del 72% y detectar oportunidades de mejora asociadas a un 28% de ausencias. De cara a 2026, se continuará fortaleciendo su implementación, promoviendo un uso más eficiente de la capacidad instalada y facilitando que más personas encuentren estacionamiento cerca de sus lugares de trabajo.



En Hacienda Barvak ofrecemos espacios rodeados de naturaleza y paisajes sobresalientes que crean un entorno de armonía, autenticidad y bienestar. Nuestro entorno, rodeado de montañas y volcanes, permiten apreciar la riqueza natural de Costa Rica y brindar a nuestros visitantes una experiencia de conexión con la naturaleza.



**Centro ecuestre:** contamos con una de las instalaciones ecuestres más completas de Centroamérica. Nuestras instalaciones incluyen una pista de salto en césped natural, picadero de arena sílica y pista de calentamiento, así como amplias caballerizas de lujo, potreros para el esparcimiento de los caballos, graderías techadas y espacios diseñados para la comodidad de jinetes, entrenadores y visitantes.

Además, ofrecemos una amplia variedad de servicios y experiencias únicas, incluyendo:

- / Clases de Pony Club.
- / Adiestramiento y salto para niños, jóvenes y adultos.
- / Alquiler de cuadras y potreros.
- / Servicios de volanta ecuestre para eventos sociales y corporativos.
- / Alquiler de instalaciones para espectáculos y actividades ecuestres.



**Eventos y experiencia:** ofrecemos producción y alquiler de espacios para reuniones corporativas, celebraciones, actividades de *team building*<sup>4</sup> y eventos especiales, en un entorno natural con instalaciones acondicionadas y amplias áreas verdes.



**Tours recreativos:** brindamos actividades diseñadas para conectar a los visitantes con el entorno natural, incluyendo tours a la granja, cabalgatas guiadas, caminatas, *rallies* deportivos y experiencias al aire libre adaptadas a diferentes necesidades e intereses.



**Programa de reforestación:** comprometidos con la biodiversidad desarrollamos nuestro programa de reforestación que invita a empresas, instituciones educativas y familias a ser parte de la reforestación del bosque nativo y fortalecer el corredor biológico.

#### Nuestra estrategia de reforestación

Arboles plantados

|      |        |
|------|--------|
| 2024 | 5,000  |
| 2025 | 4,000  |
| 2026 | 6,000* |



**Barvak Estate:** dentro de la Hacienda, contamos con exclusivas parcelas diseñadas para quienes buscan construir su propio espacio en armonía con el entorno natural, integrando cada propiedad de manera natural con el paisaje.

<sup>4</sup> *Team building*: estrategias, dinámicas y experiencias diseñadas para mejorar la cooperación y la cohesión entre personas que trabajan juntas.

\* Proyectado para 2026.



## PRÓXIMAMENTE



### Lechería Barvak

Habilitaremos la lechería como un espacio de experiencias agrícolas y educativas, donde visitantes y familias podrán conectar con la tradición ganadera, conocer el proceso de producción de leche A2A2 y disfrutar de productos frescos, locales y artesanales.



### Hotel Boutique de Montaña

Desarrollaremos un espacio diseñado para ofrecer una experiencia de descanso y conexión con la naturaleza, donde el confort, el bienestar y la autenticidad convergen. Será un destino pensado para viajeros que buscan la desconexión, experiencias gastronómicas y, ecuestres, y el encanto único de la montaña costarricense.



## CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE

GRI 2-6, 204-1, 308-1, 414-1, 3-3: abastecimiento sostenible

Una parte fundamental de nuestra estrategia de sostenibilidad se enfoca en las prácticas de abastecimiento y la gestión responsable de nuestra cadena de suministro. Por ello, promovemos un enfoque de compras sostenibles que integra criterios de responsabilidad social, calidad y cumplimiento en los procesos de adquisición. Este enfoque nos permite reducir riesgos a la cadena de suministros, asegurar la disponibilidad de bienes y servicios, garantizar la continuidad operativa y fortalecer la resiliencia del negocio.

Contamos con una sólida cadena de valor que nos permite atender las necesidades de nuestros clientes y del negocio de manera eficiente.



Para garantizar el óptimo funcionamiento y mantenimiento de nuestras instalaciones, trabajamos de la mano con proveedores y empresas tercerizadas que apoyan procesos de mantenimiento especializado, logística, seguridad y servicios administrativos, contribuyendo a la continuidad operativa y a la eficiencia del negocio.

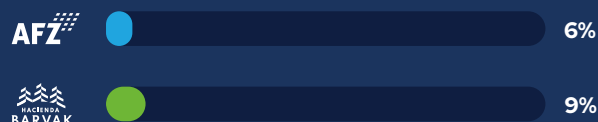
En Grupo América contamos con un Procedimiento de Gestión Corporativa de la Cadena de Suministro, el cual establece lineamientos para la adquisición, almacenamiento y distribución de materiales y servicios esenciales para nuestras operaciones, asegurando el

cumplimiento de estándares de calidad, normativas locales e internacionales y requisitos específicos de las industrias en las que operamos. Además, esta gestión se complementa con otros lineamientos corporativos, como el Código de Ética, que promueve prácticas responsables, transparencia y eficiencia.

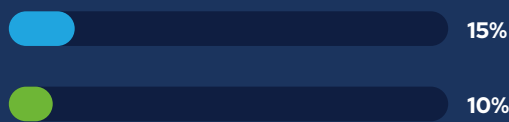
Asimismo, cuando es viable, priorizamos la relación con proveedores locales, contribuyendo al fortalecimiento de la economía local, la eficiencia logística y la reducción del impacto ambiental asociado al transporte de insumos.

**Abastecimiento local y adquisición de productos y servicios locales en 2025**

Presupuesto de abastecimiento destinado a proveedores locales



Productos y servicios adquiridos localmente

**NUESTROS PROVEEDORES**

Nuestras cadenas de suministro están conformadas por proveedores clasificados estratégicamente según su nivel de criticidad, permitiéndonos fortalecer la continuidad operativa y garantizar el funcionamiento eficiente de nuestras operaciones.

**Composición de nuestra cadena de suministro**

|                               | AFZ | Hacienda Barvak |
|-------------------------------|-----|-----------------|
| Proveedores estratégicos      | 44  | 44              |
| Proveedores de apalancamiento | 172 | 70              |
| Proveedores cuello de botella | 15  | 6               |
| Proveedores no críticos       | 381 | 261             |



En el caso de America Free Zone (AFZ), nuestros proveedores se concentran principalmente en empresas corredoras de bienes raíces corporativas, contratistas de construcción y remodelación, así como aliados comerciales especializados en mantenimiento y suministro. Por otro lado, en Hacienda Barvak trabajamos con proveedores especializados en la operación del centro ecuestre, mantenimiento de infraestructura, eventos corporativos y sociales, así como distribuidores de productos agrícolas y contratistas de infraestructura y obra civil.

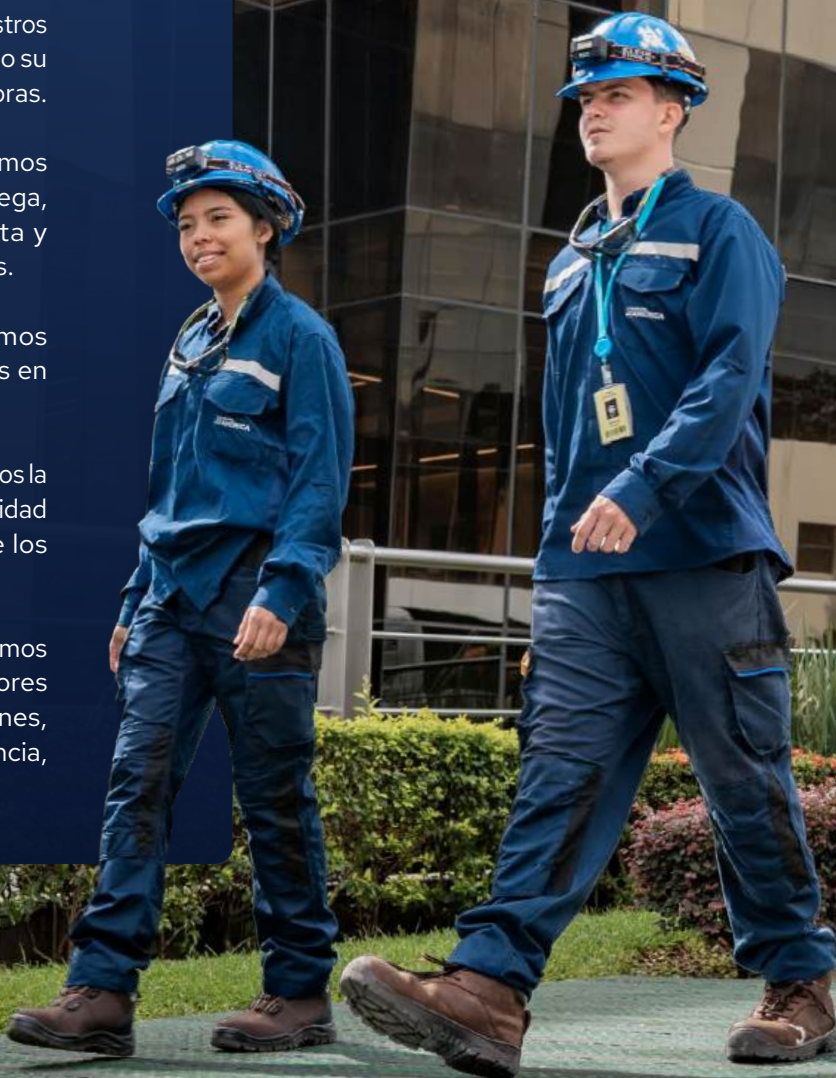
Con el objetivo de asegurar relaciones comerciales alineadas con nuestros valores y estándares corporativos, contamos con un proceso de selección y evaluación de proveedores que integran criterios operativos, financieros, de seguridad, así como sociales y ambientales. Estos procesos buscan no solo garantizar la calidad, continuidad y eficiencia de los bienes y servicios adquiridos, sino también promover prácticas responsables a lo largo de toda la cadena de valor, priorizando aquellos proveedores estratégicos para la organización.

\*El 100% de proveedores estratégicos y de apalancamiento pasa por un proceso de evaluación semestral que permite evaluar su servicio y nivel de satisfacción.

## SELECCIÓN DE PROVEEDORES

El compromiso de sostenibilidad de Grupo América también se refleja en nuestras prácticas de abastecimiento. Por ello, el proceso de selección y evaluación de proveedores se basa en cinco criterios estratégicos alineados con nuestros valores y objetivos empresariales:

- 1 Gestión estratégica y capacidad de innovación:** evaluamos la alineación del proveedor con nuestros objetivos operativos y estratégicos, así como su capacidad para ofrecer propuestas innovadoras.
- 2 Calidad y eficiencia operativa:** consideramos aspectos relacionados con tiempos de entrega, calidad, soporte, capacidad de respuesta y cumplimiento de requerimientos operativos.
- 3 Salud y seguridad ocupacional:** valoramos el cumplimiento de estándares y requisitos en materia de salud y seguridad ocupacional.
- 4 Solidez y sostenibilidad financiera:** evaluamos la estabilidad financiera, competitividad, flexibilidad de costos y cumplimiento documental de los proveedores.
- 5 Sostenibilidad y ética empresarial:** priorizamos las buenas prácticas de nuestros proveedores en materia social y ambiental: certificaciones, programas de sostenibilidad, debida diligencia, prácticas laborales y de ética empresarial.





## EVALUACIÓN A PROVEEDORES

Realizamos procesos periódicos de evaluación cada seis meses para analizar el compromiso y desempeño de nuestros proveedores en distintos aspectos:

✓ **En el ámbito social**, consideramos criterios relacionados con derechos humanos, debida diligencia, no discriminación y prácticas laborales responsables.

✓ **En materia ambiental**, analizamos prácticas ambientales responsables en la gestión del agua, energía y residuos, así como el cumplimiento de la normativa ambiental aplicable.

**20%**

de los nuevos proveedores de AFZ pasaron por filtros basados en criterios ambientales y sociales.

**41%**

de los nuevos proveedores de Hacienda Barvak pasaron por filtros basados en criterios ambientales y sociales.

Adicionalmente, reconocemos que el trabajo colaborativo con nuestros proveedores nos permite generar un mayor impacto positivo en la cadena de suministro. Por ello, posterior a las evaluaciones realizadas, definimos indicadores clave de desempeño (KPIs) y establecemos planes de mejora orientados al fortalecimiento continuo de su desempeño social, ambiental y operativo.

De cara a 2026, implementaremos un plan de trabajo con nuestros proveedores críticos que presenten oportunidades de mejora identificadas durante el proceso de evaluación, con el objetivo de fortalecer su desempeño ambiental y social. Iniciaremos con aquellos proveedores que concentran un mayor impacto o riesgo en la cadena de valor, priorizando acciones concretas de acompañamiento y capacitación para que puedan mejorar su desempeño.

✓ **Asimismo, iniciaremos un mapeo de riesgos ASG en la cadena de suministro, fortaleciendo la identificación y gestión de riesgos ambientales, sociales y de gobernanza.**



# ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

GRI 3-1, 3-2



02

Análisis de materialidad  
Estrategia de sostenibilidad  
Relacionamiento con grupos de interés  
Contribución a los ODS  
Afiliación a asociaciones



**En Grupo América mantenemos el compromiso de integrar criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en la gestión y toma de decisiones del negocio.**

Entendemos que la sostenibilidad es un elemento fundamental para fortalecer la resiliencia y competitividad de nuestras operaciones, así como una responsabilidad compartida con nuestros grupos de interés y el entorno donde desarrollamos nuestras actividades.



# ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Desarrollamos un enfoque orientado a identificar, evaluar y gestionar los impactos más relevantes de nuestra operación, asegurando que nuestras decisiones estratégicas estén alineadas con principios de sostenibilidad y generación de valor a largo plazo. Como parte de este proceso, durante 2024 realizamos un análisis de materialidad que nos permitió priorizar los temas más relevantes para nuestra gestión y fortalecer la definición de nuestra estrategia corporativa.

Nuestro análisis de materialidad se estructuró en cuatro fases:



## Paso 1.

### Entendimiento del contexto de la organización

Iniciamos con un análisis de nuestras actividades, relaciones comerciales y del contexto de sostenibilidad en el que operamos, considerando tendencias, regulaciones y estándares aplicables. Posteriormente, identificamos y consultamos a los principales grupos priorizados cuyos intereses podrían verse impactados por nuestra operación, incluyendo gobierno local, proveedores, contratistas, clientes, colaboradores, comunidades y organizaciones gremiales.

Para este proceso utilizamos mecanismos de consulta como encuestas y entrevistas, lo que nos permitió obtener una visión integral de los factores internos y externos que influyen en la construcción de la estrategia de sostenibilidad y determinan los impactos relevantes a evaluar.



## Paso 2.

### Identificación de impactos negativos y positivos

A partir de las consultas realizadas a nuestros grupos de interés y del análisis de tendencias sectoriales, identificamos los principales impactos derivados de nuestra actividad en cuatro ámbitos: económico, ambiental, social incluyendo derechos humanos y la construcción de una estrategia de gobernanza más sólida.

Este análisis contempló impactos positivos y negativos, tanto reales como potenciales, considerando su alcance en el corto, mediano y largo plazo.

|                    | AFZ | HACENDA BARVAK |
|--------------------|-----|----------------|
| Impactos negativos | 14  | 37             |
| Impactos positivos | 10  | 1              |
| Total de impactos  | 24  | 38             |



## Paso 3.

### Valoración de los impactos y definición de temas materiales

Los impactos identificados fueron evaluados considerando tanto su probabilidad de ocurrencia como su nivel de impacto, desde la perspectiva del negocio y de los grupos de interés consultados.

Posteriormente, los impactos priorizados se agruparon en categorías temáticas que representan los asuntos más relevantes para la sostenibilidad de Grupo América y que sirven como base para orientar nuestra estrategia corporativa y la toma de decisiones.



## ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

El análisis de materialidad y la definición de los focos estratégicos de sostenibilidad de nuestras compañías fueron revisados y aprobados por la Dirección Corporativa de Grupo América.

Para avanzar en la implementación de esta estrategia, mantenemos un relacionamiento activo y transparente con nuestros grupos de interés, promoviendo espacios de diálogo, colaboración y participación que fortalecen la toma de decisiones y contribuyen a una gestión responsable y sostenible.





Asimismo, para cada tema material, definimos los impactos, indicadores y metas a trabajar para alcanzar los objetivos establecidos por la organización, según cada tema material:



### Gestión de impactos ambientales

(agua, energía y residuos):

Realizar una gestión responsable de los impactos derivados de la operación del parque empresarial, enfocada en el uso eficiente de los recursos (creación de líneas base de consumo), la reducción de impactos ambientales y el fortalecimiento de la resiliencia operativa.

#### Energía

Definir una línea base de consumo energético en el 2026 para evaluar iniciativas e identificar oportunidades de mejora.

#### Agua

Establecer una línea base precisa de consumo de agua en el 2026 para mejorar la eficiencia, corregir consumos y definir metas de ahorro.

#### Residuos

Optimizar la gestión de residuos mediante su identificación, reducción y valorización en las áreas de mayor impacto.



### Bienestar interno

(desarrollo y bienestar del colaborador):

Impulsar el desarrollo y bienestar integral de las personas, promoviendo una cultura que impulse el equilibrio físico y emocional de las personas colaboradoras.

#### Bienestar del colaborador

Impulsar hábitos saludables mediante el programa de salud y bienestar, reduciendo sedentarismo, estrés y riesgos de salud.

#### IPMe

Identificar y reducir las brechas de salud en colaboradores vulnerables, asegurando la cobertura de al menos el 80% de las necesidades identificadas.

#### Cultura de sostenibilidad

Fortalecer una cultura inclusiva y de aprendizaje en temas de sostenibilidad a lo interno de la organización.



### Desarrollo comunitario

(seguridad comunitaria y relacionamiento estratégico):

Promover una relación responsable y de largo plazo con las comunidades y grupos de interés, orientada a generar valor compartido, legitimidad y sostenibilidad en el entorno donde opera la organización.

#### Seguridad comunitaria

Fortalecer la seguridad comunitaria y la convivencia mediante el programa de seguridad comunitaria RUTA SEGURA.

#### Relacionamiento comunitario

Establecer canales de diálogo y colaboración con actores locales que permita co-crear iniciativas para el desarrollo sostenible.

#### Empleabilidad

Potencial la generación de empleo de calidad en AFZ, alineado a las necesidades del parque y en alianza con actores clave de la comunidad.



### Gobernanza responsable

(riesgos, debida diligencia, ética y cumplimiento):

Construir un marco de toma de decisiones ético y transparente que asegure el cumplimiento, la gestión de riesgos y la rendición de cuentas como base de la confianza y la continuidad del negocio.

#### Cadena de valor

Fortalecer la gestión con proveedores mediante la incorporación de criterios ASG en los procesos de evaluación.

#### Estructura de gobernanza

Revisar la estructura interna, así como las políticas y procedimientos de gobierno corporativo.

#### Riesgos

Impulsar una cultura interna basada en riesgos ASG.



■ Cada uno de los indicadores que responden a la estrategia de sostenibilidad es trabajado internamente con el apoyo del equipo operativo y administrativo, y el respaldo de la Alta Gerencia de AFZ, lo que fortalece la asignación de responsabilidades y su avance mensual.

Debido al nivel de madurez de la estrategia, en 2026 se iniciará un proceso de sensibilización interna, fortaleciendo la cultura de sostenibilidad de la organización, mediante la construcción de un sistema de gestión de gobernanza que permita definir líneas base para definir metas cuantificables en los próximos periodos. En el caso de Hacienda Barvak, iniciaremos en 2026-2027 un proceso de definición de indicadores, objetivos y metas ASG.



## RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS

GRI 2-29

**Nuestros grupos de interés son fundamentales para el desarrollo sostenible de nuestras compañías y para la generación de valor a largo plazo.**

Por ello, mantenemos un diálogo activo y transparente que nos permite comprender sus necesidades y expectativas, integrándolas en nuestra estrategia y en la toma de decisiones.

A continuación, presentamos los principales grupos de interés con los que nos relacionamos, sus expectativas prioritarias y los mecanismos de relacionamiento mediante los cuales fortalecemos una comunicación cercana, efectiva y alineada con una gestión responsable y sostenible.



**El diálogo constante con nuestros grupos de interés también nos permite identificar oportunidades de contribución al desarrollo sostenible y alinear nuestras acciones con prioridades globales en materia ambiental, social y económica.**

| NECESIDADES                                                                                         | EXPECTATIVAS                                                                                                            | MECANISMO DE RELACIONAMIENTO                                                                                                | FRECUENCIA DE RELACIONAMIENTO                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Clientes</b>                                                                                     |                                                                                                                         |                                                                                                                             |                                                                                      |
| Información clara y oportuna, atención eficiente, acompañamiento y espacios de comunicación.        | Generación de valor, calidad en los servicios, sostenibilidad y fortalecimiento de relaciones de largo plazo.           | Correo electrónico oficial, boletines de comunicación y canales oficiales de WhatsApp, según el tipo de gestión o consulta. | Semanal, quincenal o mensual, según el tipo de gestión y la información a comunicar. |
| <b>Proveedores y suplidores nacionales e internacionales</b>                                        |                                                                                                                         |                                                                                                                             |                                                                                      |
| Comunicación efectiva, procesos transparentes y relaciones comerciales estables.                    | Relaciones de confianza, crecimiento conjunto, continuidad operativa y fortalecimiento de cadenas de valor sostenibles. | Correo electrónico institucional y canal oficial de WhatsApp, según el tipo de gestión a realizar.                          | Mensual, quincenal o semanal, según el tipo de gestión.                              |
| <b>Personas colaboradoras</b>                                                                       |                                                                                                                         |                                                                                                                             |                                                                                      |
| Espacios de comunicación, bienestar, desarrollo profesional y participación organizacional.         | Ambiente laboral positivo, alineación estratégica, crecimiento y fortalecimiento de la cultura organizacional.          | Correo electrónico, boletín institucional, Juntas de comunicación y canal oficial de WhatsApp.                              | Diaria y semanal y mensual según el tipo de información y comunicación requerida.    |
| <b>Comunidad</b>                                                                                    |                                                                                                                         |                                                                                                                             |                                                                                      |
| Participación activa, atención de necesidades sociales y generación de oportunidades de desarrollo. | Desarrollo socioeconómico, fortalecimiento del encadenamiento productivo e impactos positivos en las comunidades.       | Correo electrónico, sesiones de relacionamiento, espacios de diálogo, foros e interacción comunitaria.                      | Varía según el tipo de iniciativa, proyecto o espacio de interacción.                |



| NECESIDADES                                                                              | EXPECTATIVAS                                                                                                                      | MECANISMO DE RELACIONAMIENTO                                                                                             | FRECUENCIA DE RELACIONAMIENTO                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Autoridades gubernamentales y reguladoras</b>                                         |                                                                                                                                   |                                                                                                                          |                                                                                   |
| Cumplimiento normativo, transparencia y comunicación oportuna.                           | Alineación con leyes, regulaciones y requerimientos aplicables a las operaciones.                                                 | Correo electrónico, canal oficial de WhatsApp y reuniones presenciales, según el tipo de trámite o consulta.             | Varía según el tipo de trámite o consulta; puede ser mensual o quincenal.         |
| <b>Gobierno local</b>                                                                    |                                                                                                                                   |                                                                                                                          |                                                                                   |
| Coordinación institucional y participación en iniciativas de impacto social y ambiental. | Desarrollo de proyectos conjuntos alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y atención de problemáticas locales. | Correo electrónico, espacios presenciales, participación en foros, ferias, actividades comunitarias y ruedas de negocio. | Varía según el tipo de iniciativa, proyecto o espacio de interacción.             |
| <b>Entidades financieras</b>                                                             |                                                                                                                                   |                                                                                                                          |                                                                                   |
| Información clara sobre desempeño, riesgos y sostenibilidad.                             | Transparencia, gobernanza sólida, gestión responsable e identificación de oportunidades de financiamiento sostenible.             | Correo electrónico y reuniones presenciales.                                                                             | Varía según la solicitud y el tipo de trámite.                                    |
| <b>Aliados comerciales y estratégicos*</b>                                               |                                                                                                                                   |                                                                                                                          |                                                                                   |
| Coordinación, comunicación efectiva y desarrollo de iniciativas conjuntas.               | Generación de sinergias, acceso a nuevos mercados y fortalecimiento del posicionamiento y reputación corporativa.                 | Participación en foros, paneles, comités y mesas de trabajo multisectoriales.                                            | Varía según el tipo de iniciativa y espacios de participación.                    |
| <b>Accionistas*</b>                                                                      |                                                                                                                                   |                                                                                                                          |                                                                                   |
| Transparencia, rendición de cuentas y seguimiento al desempeño organizacional.           | Rentabilidad, sostenibilidad, fortalecimiento de la gobernanza y toma de decisiones estratégicas.                                 | Asamblea anual de inversionistas y espacios de comunicación desde la Junta Directiva.                                    | Anual y periódica, según las necesidades de rendición de cuentas y transparencia. |
| <b>Medios de comunicación*</b>                                                           |                                                                                                                                   |                                                                                                                          |                                                                                   |
| Acceso a información institucional clara y oportuna.                                     | Relacionamiento transparente, posicionamiento institucional y fortalecimiento reputacional.                                       | Coordinación con agencia de comunicación, definición de contenidos noticiosos y relacionamiento con medios.              | Mensual y quincenal.                                                              |
| <b>Entes de certificación*</b>                                                           |                                                                                                                                   |                                                                                                                          |                                                                                   |
| Seguimiento y cumplimiento de estándares y sistemas de gestión.                          | Mejora continua, mantenimiento de certificaciones y fortalecimiento de la excelencia operativa.                                   | Procesos de recertificación, capacitaciones y sesiones estratégicas.                                                     | Anual y periódica, según los procesos de certificación.                           |
| <b>Competencia*</b>                                                                      |                                                                                                                                   |                                                                                                                          |                                                                                   |
| Espacios de diálogo sectorial y promoción de buenas prácticas.                           | Desarrollo empresarial responsable, sostenibilidad y fortalecimiento del sector.                                                  | Participación en foros, cámaras empresariales y espacios sectoriales.                                                    | Varía según los espacios de participación.                                        |

\*Grupos de interés que aplican principalmente para AFZ.



## CONTRIBUCIÓN A LOS ODS

**En Grupo América reafirmamos nuestro compromiso con la Agenda 2030 y con la generación de impactos positivos que contribuyan al desarrollo sostenible de las comunidades y sectores donde tenemos presencia.**

Reconocemos el papel fundamental que desempeña el sector empresarial en la atención de los desafíos sociales, ambientales y económicos actuales, por lo que integramos la sostenibilidad como un eje transversal en nuestra estrategia y toma de decisiones.

En este contexto, enfocamos nuestros esfuerzos en impulsar iniciativas alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 3, 4, 5, 6, 7, 8, 13 y 15, promoviendo acciones orientadas al bienestar, la educación, la equidad, la energía sostenible, el crecimiento económico y la protección de los ecosistemas.



Fomentamos la salud física y mental de nuestras personas colaboradoras y sus familias a través de iniciativas que promueven su bienestar integral, mediante iniciativas deportivas, acceso a servicios de atención médica y programas de bienestar integral orientados a mejorar su calidad de vida. Asimismo, ofrecemos espacios para la práctica del deporte y servicios de salud integral, que incluyen medicina de empresa, psicología y fisioterapia, promoviendo un enfoque preventivo y de cuidado continuo.



Facilitamos el acceso a formación y actualización profesional, impulsando el desarrollo de talento para fortalecer la empleabilidad y la competitividad en el mercado laboral.



Fomentamos la equidad salarial, el acceso a oportunidades de liderazgo para mujeres y la promoción de entornos laborales libres de discriminación y violencia de género.



Promovemos el uso eficiente del agua en nuestras operaciones mediante prácticas de ahorro, tecnologías sostenibles y gestión responsable del recurso hídrico.



Mejoramos nuestra eficiencia energética y promovemos la adopción de energías renovables para reducir nuestra huella de carbono y el impacto ambiental de nuestras operaciones.



Generamos empleo formal y promovemos condiciones laborales justas, capacitando a nuestras personas colaboradoras para mejorar su calidad de vida y su desarrollo profesional.



Contribuimos a la acción climática mediante la medición y reducción de nuestra huella de carbono, impulsando la eficiencia energética y el uso de energías renovables.



Implementamos acciones de conservación y reforestación para proteger la biodiversidad.



## AFILIACIONES Y ASOCIACIONES

GRI 2-28

Para fortalecer nuestra gestión ASG y ampliar el impacto de nuestras iniciativas, participamos activamente en espacios de articulación y colaboración con organizaciones públicas, privadas y sectoriales. Estas alianzas nos permiten fortalecer el diálogo con nuestros grupos de interés, promover y replicar buenas prácticas y contribuir al desarrollo sostenible de los sectores en los que operamos.



El relacionamiento institucional con cámaras empresariales, asociaciones sectoriales, organizaciones no gubernamentales y entidades públicas constituye un componente estratégico de nuestra gestión de sostenibilidad. A través de estos espacios de articulación y colaboración fortalecemos el diálogo con nuestros grupos de interés, promovemos buenas prácticas ASG y fomentamos el intercambio de conocimiento técnico y experiencias que contribuyen a la mejora continua de nuestras operaciones.

| SIGLAS DE LAS ASOCIACIONES | NOMBRE DE LAS ASOCIACIONES                                         |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| CNPBAE                     | → Programa Bandera Azul Ecológica                                  |
| DCC / MINAE                | → Dirección de Cambio Climático / Ministerio de Ambiente y Energía |
| AMCHAM                     | → Cámara Costarricense - Norteamericana de Comercio                |
| AED                        | → Alianza Empresarial para el Desarrollo                           |
| PROCOMER                   | → Promotora de Comercio Exterior                                   |
| AZOFRAS                    | → Asociación de empresas de zonas francas de Costa Rica            |
| CINDE                      | → Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo             |
| CCC                        | → Cámara Costarricense de la Construcción                          |
| MERCO                      | → Monitor Empresarial de Reputación Corporativa                    |
| GPTW                       | → <i>Great Place to Work</i>                                       |
| CICR                       | → Cámara de Industrias de Costa Rica                               |
| COMEX                      | → Ministerio de Comercio Exterior                                  |
| CAMTIC                     | → Cámara de Tecnología de Información y Comunicación               |
| MINAE                      | → Ministerio de Ambiente y Energía                                 |
| MH                         | → Ministerio de Hacienda (Aduanas)                                 |

**SIGLAS DE LAS ASOCIACIONES****NOMBRE DE LAS ASOCIACIONES**

|                                            |                                                                              |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| <b>MINAE</b>                               | → Ministerio de Ambiente y Energía                                           |
| <b>MAG</b>                                 | → Ministerio de Agricultura y Ganadería                                      |
| <b>ICT</b>                                 | → Instituto Costarricense de Turismo                                         |
| <b>SENASA</b>                              | → Servicio Nacional de Salud Animal                                          |
| <b>CANATUR</b>                             | → Cámara Nacional de Turismo                                                 |
| <b>Asociación Deportiva Hípica Espinos</b> | → Asociación Deportiva Hípica Espinos                                        |
| <b>Federación Equestre de Costa Rica</b>   | → Federación Equestre de Costa Rica                                          |
| <b>Asada SJM</b>                           | → Asada San José de la Montaña                                               |
| <b>Asociación Puente Salas</b>             | → Asociación Puente Salas                                                    |
| <b>FUPROVIRENA</b>                         | → Asociación de Protección y Vigilancia de los Recursos Naturales de Heredia |
| <b>Municipalidad de Barva</b>              | → Municipalidad de Barva                                                     |
| <b>SINAC</b>                               | → Sistema Nacional de Áreas de Conservación de Costa Rica                    |
| <b>Municipalidad de Santa Bárbara</b>      | → Municipalidad de Santa Bárbara                                             |

Estas alianzas nos permiten impulsar iniciativas de impacto colectivo, fortalecer la gestión ambiental y social, contribuir al desarrollo sostenible de los sectores en los que participamos y generar valor compartido para las comunidades y el entorno natural.





# CREACIÓN DE VALOR

GRI 201-1, 3-3: creación de valor



03

Creación de valor

Resiliencia financiera

Valor económico generado y distribuido

Iniciativas para la sostenibilidad financiera



**/ En Grupo América entendemos la creación de valor como un eje estratégico para garantizar la sostenibilidad financiera de nuestras operaciones y generar beneficios para nuestros grupos de interés, incluyendo personas colaboradoras, clientes, proveedores, comunidades y el país.**



## CREACIÓN DE VALOR

Tanto en AFZ como en Hacienda Barvak, la gestión eficiente de los recursos financieros y operativos contribuye a fortalecer la continuidad del negocio, impulsar la inversión en crecimiento y promover el desarrollo económico de los entornos donde operamos. Bajo este enfoque, buscamos asegurar que nuestras decisiones e iniciativas generen rentabilidad, eficiencia y valor sostenible a largo plazo.

La creación de valor también implica fortalecer la resiliencia de nuestras operaciones frente a cambios

económicos, regulatorios y ambientales, integrando progresivamente criterios ASG dentro de la toma de decisiones y la planificación financiera de nuestras compañías.

La gestión de este tema material se apoya en distintos lineamientos y mecanismos corporativos orientados a fortalecer el control financiero, la planificación estratégica y la sostenibilidad del negocio.

Entre los principales instrumentos de gestión destacan:



### Política de gestión financiera

- / Establece las disposiciones para la gestión financiera de las compañías como proceso de apoyo para la prestación de servicios y el desarrollo del negocio.
- / Su alcance comprende al 100% de las personas colaboradoras.



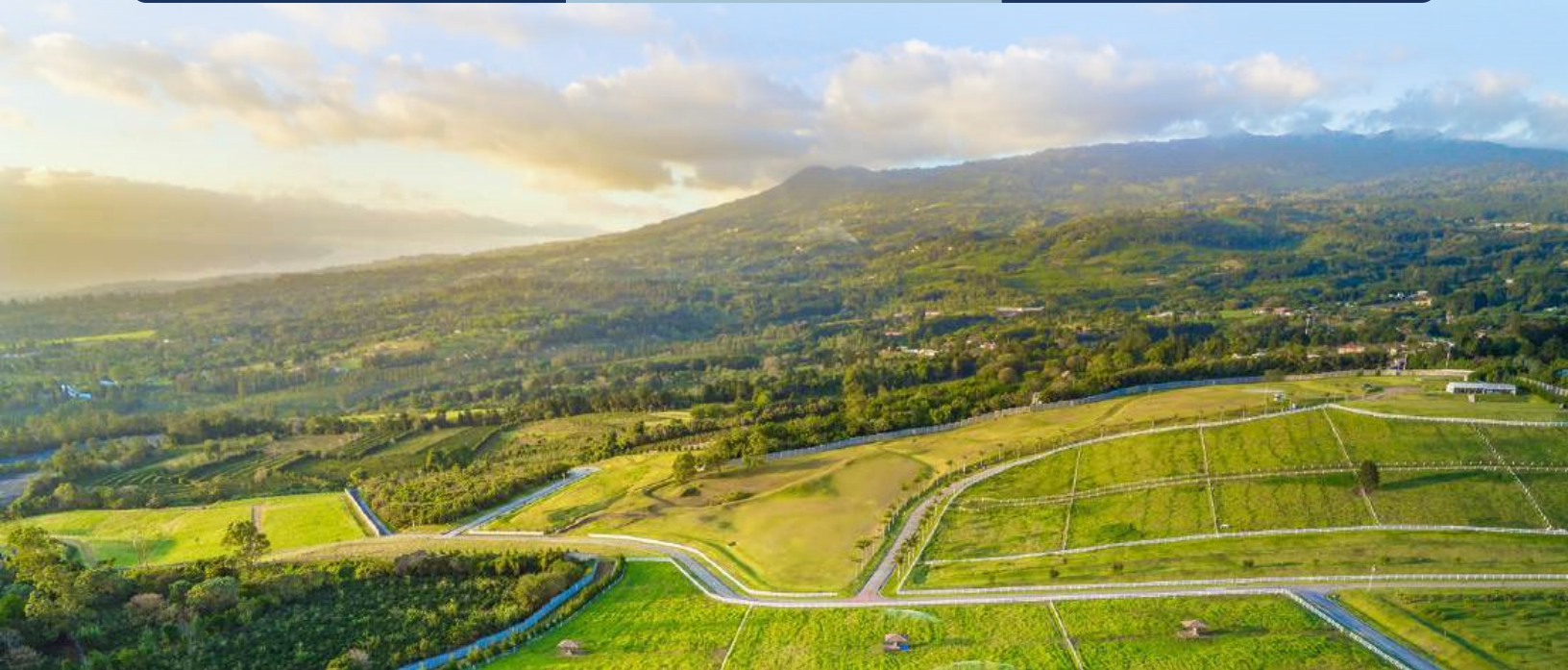
### Política para la elaboración de presupuesto por área

- / Define lineamientos para la planificación y control presupuestario, permitiendo una gestión más eficiente de los recursos y el seguimiento de partidas presupuestarias.



### Proceso de autorización de pagos a subcontratistas y proveedores

- / Establece pasos, aprobaciones y controles para asegurar que los pagos realizados sean correctos oportunos, justificados y alineados con contratos y presupuestos aprobados.



## RESILIENCIA FINANCIERA

Como parte de nuestro enfoque de desempeño económico sostenible, contamos con mecanismos de identificación y gestión de riesgos financieros y operativos que permiten fortalecer la resiliencia y continuidad de nuestras operaciones.

En AFZ identificamos riesgos asociados a la liquidez, el financiamiento, la incobrabilidad de cuentas por cobrar, errores materiales en estados financieros, pagos indebidos o fraude interno, variaciones en el tipo de cambio y dependencia de personal clave.

Para mitigar estos riesgos, implementamos controles y mecanismos de seguimiento como:

Conciliaciones  
bancarias mensuales

Auditorías externas  
anuales

Comités financieros  
y de crédito

Doble autorización  
bancaria

Flujos de caja  
proyectados a  
12 meses

Líneas de crédito  
disponibles

Seguimiento periódico  
de cuentas por cobrar

Monitoreo mensual  
del tipo de cambio



Asimismo, fortalecemos la gobernanza financiera mediante procesos de revisión y validación de información financiera, manuales documentados, matrices de roles y responsabilidades (RACI) y mecanismos de respaldo operativo para reducir riesgos asociados a continuidad y concentración de conocimiento.



## VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

**AFZ**

|                                       | 2025 (USD)    | 2024 (USD)    |
|---------------------------------------|---------------|---------------|
| <b>Ingresos</b>                       | 41.945.720,18 | 38.161.158,77 |
| Costos operacionales                  | 32.269.288,93 | 29.095.422,66 |
| Salarios y beneficios sociales        | 5.308.616,80  | 6.192.377,20  |
| Pagos a proveedores de capital        | 2.500.000,00  | 2.382.897,80  |
| Pagos a gobierno                      | 628.120,68    | 114.834,54    |
| Inversiones en comunidad <sup>5</sup> | 0,00          | 0,00          |
| <b>Valor económico distribuido</b>    | 40.706.026,41 | 37.785.532,20 |
| <b>Valor económico retenido</b>       | 1.239.693,77  | 375.626,57    |

Durante 2025, las principales fuentes de ingresos de AFZ provinieron del alquiler de edificios de oficinas, alquiler de parqueos, cobro de CAM (mantenimiento de edificios), servicios de aire acondicionado, remodelaciones y trabajos de mantenimiento de infraestructura.

En cuanto al valor económico distribuido, los costos operacionales corresponden principalmente a gastos administrativos y financieros. Asimismo, la compañía realizó pagos asociados a impuestos de bienes inmuebles y mantuvo beneficios sociales orientados al bienestar y desarrollo de las personas colaboradoras<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Actualmente, las inversiones y donaciones dirigidas a comunidades se realizan desde cuentas personales del fundador y no directamente desde las compañías.

<sup>6</sup> Entre los principales beneficios disponibles para las personas colaboradoras destacan los programas de capacitación y desarrollo, como Crecemos Educación, enfocado en apoyar la finalización de estudios de primaria y secundaria; beneficios de salud y bienestar, incluyendo médico de empresa, seguro médico, póliza de vida, gimnasio, nutricionista, fisioterapia, psicóloga y acceso a infraestructura deportiva; así como beneficios de alimentación, como descuentos en restaurantes ubicados dentro de AFZ.



|                                       | 2025 (USD)     | 2024 (USD)     |
|---------------------------------------|----------------|----------------|
| <b>Ingresos</b>                       | 0,00           | 0,00           |
| Costos operacionales                  | 820.122,79     | 890.884,17     |
| Salarios y beneficios sociales        | 848.057,38     | 828.820,50     |
| Pagos a proveedores de capital        | 0,00           | 0,00           |
| Pagos a gobierno                      | 50.535,14      | 0,00           |
| Inversiones en comunidad <sup>7</sup> | 0,00           | 0,00           |
| <b>Valor económico distribuido</b>    | 1.718.715,31   | 1.719.704,67   |
| <b>Valor económico retenido</b>       | (1.718.715,31) | (1.719.704,67) |

Durante el período reportado, Hacienda Barvak se encontraba en etapa preoperativa, por lo que no generó ingresos económicos directos. Las actividades estuvieron enfocadas en el desarrollo del proyecto, estructuración operativa, gestiones regulatorias y preparación de infraestructura para el inicio de operaciones.

En cuanto al valor económico distribuido, los costos operacionales corresponden principalmente a gastos administrativos y financieros. Asimismo, la organización realizó pagos asociados a impuestos de bienes inmuebles y mantuvo beneficios sociales para sus personas colaboradoras similares a los implementados en AFZ.

<sup>7</sup> Actualmente, las inversiones y donaciones dirigidas a comunidades se realizan desde cuentas personales del fundador y no directamente desde las compañías.

## INICIATIVAS PARA LA **SOSTENIBILIDAD FINANCIERA**

En 2025, AFZ y Hacienda Barvak continuaron fortaleciendo sus procesos de gestión financiera y eficiencia operativa, con el objetivo de consolidar la resiliencia y sostenibilidad financiera de sus operaciones.

En AFZ se registraron avances relevantes en la optimización de costos, el fortalecimiento del desempeño financiero y la consolidación del control presupuestario. Se avanzó en la estructuración de iniciativas orientadas a fortalecer la gestión integral de riesgos y la sostenibilidad financiera de la empresa.

Por su parte, Hacienda Barvak continuó fortaleciendo la eficiencia operativa y la optimización de costos durante su etapa preoperativa, contribuyendo al fortalecimiento de su desempeño económico y a la consolidación de las bases financieras necesarias para el desarrollo futuro de sus operaciones.

**Estos avances reflejan el compromiso de nuestras compañías con una gestión financiera responsable y una visión de largo plazo orientada a la generación de valor sostenible.**

En este contexto, en el corto plazo buscamos continuar fortaleciendo la eficiencia operativa e integrar progresivamente criterios ASG dentro de la gestión financiera. A mediano y largo plazo, nuestro objetivo es consolidar un modelo de desempeño económico sostenible que incorpore la evaluación de riesgos y oportunidades asociados al cambio climático y otros factores externos que puedan impactar la continuidad y resiliencia del negocio.



# GOBERNANZA RESPONSABLE

GRI 3-3: gobernanza responsable



04

Marco de gobernanza y políticas corporativas

Funcionamiento del gobierno corporativo

Conducta empresarial responsable

Comunicación y sensibilización

Canal de denuncias y gestión de inquietudes

Políticas de remuneración

Gestión de riesgos



**/ Nuestro actuar se fundamenta en la integridad, la transparencia y la sostenibilidad de nuestras operaciones.**

Impulsamos prácticas de gobierno corporativo basadas en la transparencia, la rendición de cuentas, la ética empresarial y el cumplimiento normativo, fortaleciendo así la toma de decisiones informada y alineada con la estrategia del negocio.

Asimismo, trabajamos en la integración progresiva de criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) dentro de nuestros procesos y decisiones estratégicas, con el objetivo de generar valor a lo largo de nuestra cadena de valor.



## MARCO DE GOBERNANZA Y POLÍTICAS CORPORATIVAS

GRI 2-15

En los últimos años, hemos fortalecido progresivamente nuestro modelo de gobernanza mediante la implementación de políticas, lineamientos y mecanismos que promueven la toma de decisiones éticas y responsables, a su vez que fomentan una cultura organizacional basada en valores y alineada con estándares internacionales.

Si bien nuestro modelo de gestión conserva la esencia y principios de una empresa familiar, hemos impulsado una evolución hacia un esquema de gobernanza más estructurado y consolidado, siendo 2025 un año bisagra dentro de este proceso de transformación.

Durante este periodo, continuamos fortaleciendo nuestras prácticas de gobierno corporativo mediante la definición de responsabilidades, la formalización de la Junta Directiva y comités de trabajo, el robustecimiento de mecanismos de supervisión y control, así como la implementación de políticas y herramientas de gestión que permiten una administración más eficiente de riesgos y oportunidades. Estas acciones fortalecen nuestra capacidad de adaptación y resiliencia.

Como parte de este compromiso, hemos integrado políticas y lineamientos que garantizan la gestión responsable del gobierno corporativo bajo un enfoque preventivo orientado a la integridad, la transparencia y el cumplimiento. Entre ellas destacan:



**Código de Gobierno Corporativo:** establece las directrices que regulan la estructura, funcionamiento y responsabilidades de los Órganos de Gobierno, así como los procesos de toma de decisiones estratégicas.



**Política sobre el conocimiento y la gestión de conflictos de interés:** define los mecanismos de prevención, identificación y gestión de situaciones en donde los intereses individuales puedan interferir con los intereses de la organización.



**Política anticorrupción:** reafirma nuestro compromiso de cero tolerancia frente a cualquier acto de corrupción, soborno o conducta indebida, estableciendo además los lineamientos para su prevención, investigación y, en su caso, sanción.



**Código de ética y de conducta:** establece los principios, valores y estándares de comportamiento que guían el actuar de nuestros colaboradores y partes relacionadas, promoviendo una cultura organizacional basada en la ética, el respeto y la responsabilidad.

**Nuestras políticas aplican al 100% de las personas colaboradoras, independientemente de su nivel jerárquico, así como a los integrantes de los órganos de gobierno de la organización.**



Adicionalmente, contamos con políticas complementarias que nos permiten promover un entorno laboral seguro e inclusivo, la protección de la información y la continuidad, así como la sostenibilidad de nuestras operaciones.

**Políticas  
complementarias**

**Política contra el  
hostigamiento sexual**

**Política de  
confidencialidad**

**Política para la  
prevención y sanción  
de la discriminación y  
acoso laboral**

**Política de Gobierno  
Corporativo de Grupo  
América**

**Política de  
Ciberseguridad  
del Grupo**

**Política ambiental**

**Plan de continuidad  
de Negocio**

**Política de compras  
sostenibles**

**Política de Salud  
y Seguridad  
Ocupacional**

En conjunto, estas políticas fortalecen nuestros mecanismos de prevención y supervisión. Además, contribuyen al cumplimiento normativo, promueven la seguridad de nuestros colaboradores, el cuidado ambiental y una cadena de suministro responsable, manteniendo una gestión alineada con nuestros principios de sostenibilidad.



La adopción e integración de estos principios se refuerza mediante distintas acciones y herramientas de gestión, tales como: evaluación de impactos y riesgos operativos en las distintas áreas de la organización, con el acompañamiento del área de Procesos y Mejora Continua.

- / Sensibilización al personal, reforzando la comprensión de nuestros principios.
- / Capacitación a la alta gerencia y personal administrativo en temas de gobierno corporativo, ética y gestión organizacional.
- / Implementación de mecanismos de auditoría y control interno.
- / Monitoreo del desempeño organizacional para identificar oportunidades de mejora.

De cara a 2026, continuaremos fortaleciendo nuestro modelo de gobernanza y gestión responsable. Entre las principales acciones previstas se encuentra el fortalecimiento del Canal de Denuncias y la conformación del Comité de Ética y Transparencia. Asimismo, estaremos implementando un proceso de mapeo de riesgos estratégicos ASG que permitirá identificar, evaluar y gestionar de manera más eficiente los riesgos y oportunidades ambientales, sociales y de gobernanza vinculados a nuestras operaciones.



## FUNCIONAMIENTO DEL GOBIERNO CORPORATIVO

GRI 2-9

### ESTRUCTURA DEL GOBIERNO CORPORATIVO

Nuestra estructura de gobernanza está diseñada para asegurar una adecuada toma de decisiones, supervisión y gestión estratégica del negocio. Este modelo integra distintos órganos de gobierno y apoyo que permiten mantener un equilibrio entre la visión de largo plazo de la organización, la gestión operativa y la sostenibilidad del negocio.



**Consejo de Familia:** órgano de gobierno que representa a la familia en su rol de propietaria del negocio. Su principal función es definir los lineamientos fundamentales y preservar la visión y continuidad de la empresa en el largo plazo. Asimismo, establece las reglas y criterios que regulan la relación entre la familia y la organización, como la participación de familiares, los procesos de sucesión y la distribución de beneficios, promoviendo la comunicación, alineación y cohesión entre sus integrantes para prevenir potenciales conflictos.

**Junta Directiva:** es el máximo órgano de gobierno de la organización, integrado por miembros familiares e independientes. Es responsable de definir la dirección estratégica del negocio y supervisar su gestión, procurando el equilibrio entre los intereses de los accionistas y las necesidades operativas de la empresa. Entre sus principales funciones se encuentran la aprobación de decisiones estratégicas, el seguimiento al desempeño organizacional y la evaluación de la Alta Gerencia.

**Comités de Apoyo:** instancias especializadas que brindan soporte técnico y estratégico a la Junta Directiva en la evaluación y gestión de temas específicos, como auditoría, riesgos y cumplimiento, entre otros. Su responsabilidad consiste en la generación de recomendaciones y el seguimiento a asuntos críticos, facilitando una toma de decisiones informada de la Junta Directiva.

**Gerencias Corporativas:** conforman el equipo ejecutivo encargado de la administración y operación diaria de la organización. Son responsables de implementar la estrategia y directrices definidas por la Junta Directiva, así como de asegurar la gestión eficiente de los recursos, el cumplimiento de objetivos corporativos y el liderazgo de sus equipos de trabajo.



## COMPOSICIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA

GRI 2-11, 2-17, 405-1

La Junta Directiva es el máximo órgano de gobierno de la organización y está conformada por miembros ejecutivos, no ejecutivos e independientes, quienes aportan experiencia y conocimientos relevantes para la supervisión estratégica del negocio. Actualmente, la Junta Directiva es presidida por Carlos Humberto Víquez Brenes, quien además desempeña funciones ejecutivas como CEO corporativo.

Como empresa de naturaleza familiar, este modelo busca mantener una participación activa de la familia en la dirección estratégica del negocio y asegurar la continuidad de la visión empresarial. Para prevenir y gestionar posibles conflictos de interés derivados de esta estructura, como lo hemos mencionado, la organización cuenta con

una Política sobre Conocimiento y Gestión de Conflictos de Interés.

La Junta Directiva se reúne mensualmente para dar seguimiento al cumplimiento de acuerdos, al desempeño organizacional, a los procesos clave de la operación y a las principales oportunidades de mejora. Asimismo, se asignan responsables y plazos para la ejecución de iniciativas estratégicas.

Actualmente, la Junta Directiva está integrada por siete miembros, de los cuales predominan los perfiles no ejecutivos e independientes. Además, sus integrantes cuentan con experiencia y competencias relevantes para supervisar la gestión de impactos ASG.

| MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA              | EJECUTIVO / NO EJECUTIVO | INDEPENDIENTE / NO INDEPENDIENTE <sup>8</sup> | ANTIGÜEDAD | OTROS CARGOS |
|---------------------------------------------|--------------------------|-----------------------------------------------|------------|--------------|
| Carlos Humberto Víquez Brenes               | Ejecutivo                | No independiente                              | 2 años     | CEO          |
| Carlos Humberto Víquez Ramírez <sup>9</sup> | No ejecutivo             | Independiente                                 | 2 años     | No           |
| María José Castro Estrada                   | No ejecutivo             | Independiente                                 | 2 años     | No           |
| Eladio Bolaños Villanea                     | No ejecutivo             | Independiente                                 | 2 años     | No           |
| Cristián Roberts Castro                     | No ejecutivo             | Independiente                                 | 2 años     | No           |
| Alejandro Jiménez Fonseca                   | No ejecutivo             | Independiente                                 | 2 años     | No           |
| Víctor Garita González                      | No ejecutivo             | Independiente                                 | 2 años     | No           |

Nota: La Junta Directiva cuenta con miembros independientes conforme a los criterios internos de independencia establecidos por la organización. La Junta Directiva podrá contar con al menos dos miembros independientes.

<sup>8</sup> Un miembro es considerado independiente cuando no ha sido empleado de la empresa o del grupo económico en los últimos dos años; no mantiene vínculos familiares hasta segundo grado con miembros de la Junta Directiva, colaboradores o consultores; no posee más del 3% del capital social de la sociedad; no representa intereses particulares de accionistas específicos ni recibe beneficios económicos significativos de la organización; y no ha sido socio de una firma de auditoría que haya prestado servicios a la empresa durante los últimos dos años.

<sup>9</sup> No desempeña otro cargo operativo o ejecutivo dentro de la organización, aunque mantiene su rol como socio fundador.



De los miembros de la Junta Directiva, el **29%** del equipo tiene **entre 30 y 50 años** mientras que, el **71%** tiene **más de 50 años**.<sup>10</sup> Actualmente, ningún integrante de la Junta Directiva pertenece o representa a grupos sociales infrarrepresentados.



Asimismo, sus miembros cuentan con las competencias y experiencia necesarias para la adecuada supervisión y gestión de los impactos asociados a la organización, incluyendo conocimientos y capacidades ASG. En este sentido, implementamos las siguientes iniciativas de formación y actualización en desarrollo sostenible:

- / Sesiones de inducción<sup>11</sup> corporativa para fortalecer el entendimiento del contexto organizacional y estratégico.
- / Presentaciones especializadas sobre temas clave (sostenibilidad, gestión integral de riesgos y cumplimiento normativo) para la organización.
- / Actualización sobre tendencias ASG y su impacto en el entorno económico y comercial del negocio.
- / Programas de capacitación impartidos por expertos internos y externos en temas como: perspectivas financieras, realidad nacional e internacional, entre otros.

**/ En 2025, iniciamos un Plan de capacitación y desarrollo en temas de sostenibilidad, dirigido a la Alta Gerencia.**

<sup>10</sup> La Junta Directiva se conforma por 7 miembros, de los cuales, 2 de ellos se encuentran en un rango de edad entre 30 y 50 años, mientras que los 5 restantes tienen más de 50 años.

<sup>11</sup> En esta inducción participan diferentes áreas de la empresa: finanzas, estrategia y sostenibilidad, salud y seguridad, así como otras transversales para el negocio.



## DESIGNACIÓN Y SELECCIÓN DEL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO

**GRI 2-20**

El proceso de designación y selección de los miembros de la Junta Directiva se realiza a través de la Asamblea General de Accionistas, donde cada accionista ejerce su derecho de voto conforme a su participación accionaria.

Para la selección de sus integrantes, se contemplan criterios relacionados con independencia, diversidad, y competencias necesarias para la adecuada supervisión y gestión de los impactos ASG. Estos lineamientos se encuentran establecidos en el Código de Gobierno Corporativo de la organización.

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LA JUNTA DIRECTIVA

**GRI 2-18**

Actualmente, nos encontramos en proceso de metodologías estructuradas para la evaluación de desempeño de la Junta Directiva. Si bien estas evaluaciones se realizan periódicamente de manera interna, estamos avanzando hacia la incorporación de evaluaciones independientes, y de la integración de criterios ASG dentro de dichos procesos, con el fin de fortalecer la efectividad del máximo órgano de gobierno en la supervisión de los impactos de la organización.

## SUPERVISIÓN Y LA GESTIÓN DE IMPACTOS ASG

GRI 2-12, 2-13

La Junta Directiva es el máximo órgano de gobierno responsable de supervisar el propósito organizacional y asegurar su alineación con la estrategia de largo plazo, el entorno de negocio y las expectativas de los principales grupos de interés. Asimismo, desempeña un rol clave en la supervisión de los impactos económicos, ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) relevantes para la organización.

Por su parte, la Alta Gerencia lidera la formulación, implementación y actualización de la estrategia y objetivos organizacionales, incorporando análisis estratégicos, operativos y de sostenibilidad, así como la identificación de riesgos, oportunidades y tendencias del entorno.

La Junta Directiva se mantiene informada mediante reportes periódicos presentados por la Alta Gerencia durante las sesiones de Junta Directiva, fortaleciendo así la supervisión y la toma de decisiones estratégicas.

En este contexto, la Junta Directiva delega la gestión de impactos ASG a distintas áreas y niveles de la organización, de acuerdo con sus competencias y responsabilidades operativas, manteniendo supervisión a través de la Alta Gerencia.



### Económicos

#### Responsable delegado

El área de Contabilidad gestiona y da seguimiento a los impactos económicos asociados a las operaciones y transacciones de la organización.



### Ambientales

#### Responsable delegado

El área de Planeación Estratégica y Sostenibilidad lidera la gestión de impactos ambientales y reporta directamente al Director Corporativo.



### Sociales

#### Responsable delegado

El área de Planeación Estratégica y Sostenibilidad lidera la gestión de impactos ambientales y reporta directamente al Director Corporativo.

**En el caso de AFZ, la Gerencia General recibe mensualmente reportes sobre el avance de indicadores e iniciativas relacionadas a la estrategia de sostenibilidad y su ejecución.**



## COMITÉS DE APOYO

La Junta Directiva cuenta con el apoyo de cuatro comités especializados que fortalecen la supervisión y gestión de asuntos estratégicos:

### Comité de Auditoría

Supervisa los mecanismos de control interno, auditoría y gestión de riesgos de la organización, brindando apoyo independiente y objetivo a la Junta Directiva y Alta Gerencia para fortalecer la transparencia, el cumplimiento y la sostenibilidad del negocio.

| MIEMBROS DEL COMITÉ DE AUDITORÍA | EJECUTIVO / NO EJECUTIVO | INDEPENDIENTE / NO INDEPENDIENTE <sup>12</sup> | ANTIGÜEDAD | OTROS CARGOS         |
|----------------------------------|--------------------------|------------------------------------------------|------------|----------------------|
| Ana Yancy Elizondo               | Ejecutivo                | No independiente                               | 3 años     | Gerente de Auditoría |
| Víctor Garita González           | No ejecutivo             | Independiente                                  | 2 años     | No                   |
| Alejandro Antillón               | No ejecutivo             | Independiente                                  | 2 años     | No                   |
| María del Carmen Víquez Ramírez  | No ejecutivo             | No independiente                               | 2 años     | No                   |

Nota: El Comité de Auditoría deberá estar integrado por al menos cuatro miembros con conocimientos y experiencia relacionados con sus funciones, de los cuales al menos uno forma parte de la Junta Directiva.

### Comité de Finanzas y Tributación

Da seguimiento a la gestión financiera y fiscal del Grupo, evaluando presupuestos, estrategias de inversión, financiamiento y cumplimiento tributario, con el fin de asegurar una administración financiera eficiente y alineada con los objetivos estratégicos de la organización.

| MIEMBROS DEL COMITÉ DE FINANZAS Y TRIBUTACIÓN | EJECUTIVO / NO EJECUTIVO | INDEPENDIENTE / NO INDEPENDIENTE <sup>13</sup> | ANTIGÜEDAD | OTROS CARGOS         |
|-----------------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------------|------------|----------------------|
| Carlos Humberto Víquez Brenes                 | Ejecutivo                | No independiente                               | 2 años     | CEO Corporativo      |
| Carlos Víquez Ramírez <sup>14</sup>           | No ejecutivo             | No independiente                               | 2 años     | No                   |
| Eladio Bolaños Villanea                       | No ejecutivo             | No independiente                               | 2 años     | No                   |
| Alejandro Jiménez Fonseca                     | No ejecutivo             | Independiente                                  | 2 años     | No                   |
| Víctor Garita González                        | No ejecutivo             | Independiente                                  | 2 años     | No                   |
| Kenneth Campos Córdoba                        | Ejecutivo                | No independiente                               | 2 años     | Gerente Financiero   |
| Cristian Campos Córdona                       | Ejecutivo                | No independiente                               | 2 años     | Director Corporativo |

Nota: El Comité de Finanzas y Tributación deberá estar integrado por al menos tres miembros con experiencia y conocimientos en temas relacionados con sus funciones, de los cuales al menos uno pertenece a la Junta Directiva.

<sup>12, 13</sup> Un miembro es considerado independiente cuando no ha sido empleado de la empresa o del grupo económico en los últimos dos años; no mantiene vínculos familiares hasta segundo grado con miembros de la Junta Directiva, colaboradores o consultores; no posee más del 3% del capital social de la sociedad; no representa intereses particulares de accionistas específicos ni recibe beneficios económicos significativos de la organización; y no ha sido socio de una firma de auditoría que haya prestado servicios a la empresa durante los últimos dos años.

<sup>14</sup> No desempeña otro cargo operativo o ejecutivo dentro de la organización, aunque mantiene su rol como socio fundador.



## Comité de Estrategia y Desarrollo de Negocios

Analiza y evalúa iniciativas estratégicas, proyectos de crecimiento y oportunidades de diversificación, asegurando su viabilidad financiera, alineación con la visión de largo plazo y contribución a la creación de valor sostenible para el Grupo. Este comité trabaja de manera coordinada con el Comité de Finanzas para validar supuestos financieros y estructuras de capital, y mantiene una relación directa con las Gerencias Generales, gerencias comerciales, de proyectos y demás áreas corporativas clave, con el fin de asegurar la coherencia operativa y la adecuada ejecución de las iniciativas estratégica.

| MIEMBROS DEL COMITÉ DE ESTRATEGIA Y DESARROLLO DE NEGOCIO | EJECUTIVO / NO EJECUTIVO | INDEPENDIENTE / NO INDEPENDIENTE <sup>15</sup> | ANTIGÜEDAD | OTROS CARGOS                                       |
|-----------------------------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------------|------------|----------------------------------------------------|
| Carlos Humberto Viquez Brenes                             | Ejecutivo                | No independiente                               | 2 años     | CEO Corporativo                                    |
| Carlos Viquez Ramirez <sup>16</sup>                       | No ejecutivo             | No independiente                               | 2 años     | No                                                 |
| Eladio Bolaños Villanea                                   | No ejecutivo             | No independiente                               | 2 años     | No                                                 |
| Cristián Roberts Castro                                   | No ejecutivo             | Independiente                                  | 2 años     | No                                                 |
| María José Castro Estrada                                 | No ejecutivo             | Independiente                                  | 2 años     | No                                                 |
| Cristian Campos Córdona                                   | Ejecutivo                | No independiente                               | 2 años     | Director Corporativo                               |
| Emilio Villalobos Madrigal                                | Ejecutivo                | No independiente                               | 2 años     | Gerente de Planeación Estratégica y Sostenibilidad |

Nota: El Comité de Estrategia y Desarrollo de Negocios está conformado por al menos tres miembros con conocimientos relevantes para el desempeño de sus funciones, incluyendo al menos un miembro de la Junta Directiva.

## Comité de Evaluación y Compensación

Brinda apoyo a la Junta Directiva en la supervisión de temas relacionados con capital humano, liderazgo y gobierno corporativo. Evalúa la alineación de la estructura organizacional con los objetivos estratégicos, revisa políticas y criterios de compensación, da seguimiento al Código de Ética y a los mecanismos de reporte de conductas indebidas, además de supervisar los procesos de sucesión de puestos clave de liderazgo.

| MIEMBROS DEL COMITÉ DE EVALUACIÓN Y COMPENSACIÓN | EJECUTIVO / NO EJECUTIVO | INDEPENDIENTE / NO INDEPENDIENTE <sup>17</sup> | ANTIGÜEDAD | OTROS CARGOS           |
|--------------------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------------|------------|------------------------|
| Carlos Viquez Brenes                             | Ejecutivo                | No independiente                               | 2 años     | CEO corporativo        |
| Carlos Viquez Ramirez <sup>18</sup>              | No ejecutivo             | No independiente                               | 2 años     | No                     |
| Eida Viquez Ríez                                 | No ejecutivo             | No independiente                               | 2 años     | No                     |
| Alejandro Antillón                               | No ejecutivo             | Independiente                                  | 2 años     | No                     |
| Cristian Campos Córdona                          | Ejecutivo                | No independiente                               | 2 años     | Director Corporativo   |
| Ana Ivel Mora                                    | Ejecutivo                | No independiente                               | 2 años     | Jefe de Talento Humano |

Nota: El Comité de Evaluación y Compensación deberá estar conformado por al menos tres miembros con conocimientos relacionados con sus funciones, incluyendo al menos un integrante de la Junta Directiva.

<sup>15, 17</sup> Un miembro es considerado independiente cuando no ha sido empleado de la empresa o del grupo económico en los últimos dos años; no mantiene vínculos familiares hasta segundo grado con miembros de la Junta Directiva, colaboradores o consultores; no posee más del 3% del capital social de la sociedad; no representa intereses particulares de accionistas específicos ni recibe beneficios económicos significativos de la organización; y no ha sido socio de una firma de auditoría que haya prestado servicios a la empresa durante los últimos dos años.

<sup>16, 18</sup> No desempeña otro cargo operativo o ejecutivo dentro de la organización, aunque mantiene su rol como socio fundador.



## CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE

GRI 2-23, 2-24, 2-25, 2-26

Nuestro modelo de gobernanza se complementa con lineamientos de conducta empresarial responsable orientados a promover una cultura organizacional basada en la ética, la integridad, la transparencia y el respeto a los derechos humanos.

A través de las políticas corporativas previamente descritas, entre ellas el Código de Ética y Conducta, la Política Anticorrupción, la Política sobre el Conocimiento y Gestión de Conflictos de Interés y el Código de Gobierno Corporativo, establecemos principios y expectativas de comportamiento aplicables de manera transversal a todas nuestras operaciones y relaciones comerciales.

Asimismo, procuramos que esos lineamientos se mantengan en coherencia con estándares y marcos internacionales reconocidos, fortaleciendo nuestras prácticas en materia de derechos humanos, estándares laborales, anticorrupción y debida diligencia. Entre las principales referencias consideradas destacan:

- / Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE),
- / Organización de las Naciones Unidas (ONU),
- / Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Estas políticas incorporan principios de debida diligencia y un enfoque preventivo orientado a identificar, prevenir y mitigar posibles impactos asociados a nuestras operaciones. Para ello, contemplan mecanismos de control, evaluaciones de riesgos y procesos de monitoreo y seguimiento. Las políticas son aprobadas por la Junta Directiva y promovidas por la Alta Gerencia, quien además supervisa su adecuada implementación dentro de la organización.

A nivel operativo, cada área funcional es responsable de aplicar estos lineamientos en sus procesos y promover su cumplimiento entre sus equipos de trabajo y partes interesadas vinculadas a su ámbito de actuación. Asimismo, desde la Gerencia de Planeación Estratégica y Sostenibilidad se da seguimiento periódico al avance de los planes corporativos y estratégicos, así como al cumplimiento de indicadores asociados. En caso de identificarse desviaciones o incumplimientos, se establecen planes de acción específicos con las áreas responsables.





## COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Promovemos el conocimiento y cumplimiento de nuestras políticas y planes de conducta empresarial responsable mediante procesos de inducción, capacitaciones periódicas y distintos mecanismos de comunicación interna.

Para fortalecer la sensibilización y difusión de estos documentos utilizamos herramientas como:

- / Boletín semanal,
- / Correo electrónico,
- / Reuniones de rendición de cuentas,
- / Plataforma Intranet,
- / Repositorio digital del Sistema de Gestión Integrado (SIG Corporativo) .

Asimismo, realizamos espacios de formación dirigidos a todos los niveles jerárquicos, incluyendo personal operativo, administrativo y corporativo, en los que se comunica el alcance, objetivo e implicaciones de las políticas corporativas.

# 100%

de nuestros colaboradores están informados sobre estas políticas y han formalizado su conocimiento mediante la firma de un consentimiento de lectura.

## CANAL DE DENUNCIAS Y GESTIÓN DE INQUIETUDES

GRI 2-16, 2-26

Ponemos a disposición de nuestros grupos de interés diversos mecanismos para la formulación de quejas y reclamaciones, con el objetivo de promover una cultura de transparencia, integridad y comunicación abierta. A nivel externo ponemos a disposición de las personas un correo electrónico<sup>19</sup> oficial para quejas y reclamos, el cual es atendido por el área de Mejora Continua, quien brinda seguimiento a las consultas y reclamos.

 [info@afz.cr](mailto:info@afz.cr)

Asimismo, a nivel interno contamos con la línea confidencial *Tu Voz Cuenta*, mecanismo para que las personas colaboradoras planteen inquietudes relacionadas con la conducta empresarial, así como para solicitar asesoramiento sobre la aplicación de las políticas institucionales y prácticas corporativas. Este canal se encuentra disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, a través de la Intranet de la empresa, y permite realizar consultas o reportes de forma confidencial o anónima.

Las denuncias e inquietudes recibidas a través de este mecanismo son atendidas y analizadas por el área Legal y de Talento Humano, encargados de dar seguimiento a los casos, y cuando corresponda, definir las medidas o sanciones aplicables. Adicionalmente, en caso de identificarse una inquietud crítica, esta es comunicada de manera oportuna a la Junta Directiva, la cual cuenta con el apoyo de los cuatro comités especializados, para la revisión y seguimiento de dichas inquietudes.



**En 2025, no se recibieron inquietudes críticas que requirieran ser comunicadas a la Junta Directiva.**

<sup>19</sup> Disponibles en la página web.



## POLÍTICAS REMUNERACIÓN

GRI 2-19, 2-20, 2-21

Mantenemos lineamientos y mecanismos orientados a asegurar prácticas de compensación alineadas con criterios de equidad, competitividad y sostenibilidad financiera. Nuestro enfoque de remuneración busca promover una gestión responsable del talento humano, en cumplimiento con la legislación aplicable y considerando las necesidades operativas de la organización.

Actualmente, contamos con distintos lineamientos y políticas que regulan aspectos relacionados con compensación, beneficios y reembolsos, entre ellos:

### **C Remuneración fija y variable**

**E** Política de compensaciones de Grupo América.

### **C Bonos de contratación**

**E** Actualmente no contamos con políticas específicas.

### **C Indemnizaciones por recesión de contrato**

**E** Conforme a la legislación aplicable.

### **C Reembolsos**

**E** Política de Gastos por traslados, alimentación y hospedaje aplicable al personal administrativo y operativo / Política de lineamientos de pago de kilometraje.

### **C Prestaciones de jubilación**

**E** Conforme a la legislación aplicable.

**C** Concepto **E** Enfoque



**La remuneración de los miembros de la Junta Directiva se basa en un esquema fijo mediante el pago de dietas por el ejercicio del cargo, sin contemplar incentivos adicionales, salvo en casos donde desempeñen funciones ejecutivas o actúen como directores clave.**

Actualmente, las políticas de remuneración de los miembros de la Junta Directiva, no se encuentran formalmente vinculadas al cumplimiento de objetivos de sostenibilidad ni a indicadores ASG específicos. No obstante, nos encontramos fortaleciendo nuestro modelo de gestión de sostenibilidad, con el objetivo de integrar progresivamente criterios ASG en los procesos de evaluación de desempeño y toma de decisiones estratégicas. Como parte de este avance, estamos evaluando mecanismos que permitan incorporar, en el mediano plazo, indicadores de sostenibilidad dentro de los esquemas de evaluación y compensación de la Alta Dirección.



## PROCESO DE DETERMINACIÓN DE REMUNERACIÓN

La definición de las compensaciones y beneficios considera criterios internos de equidad, responsabilidades asociadas al cargo, competitividad y asignación de mercado y sostenibilidad financiera de la organización. Asimismo, los procesos de revisión y actualización salarial se realizan conforme a lineamientos internos y a la normativa laboral aplicable.

### 1 Análisis de mercado

Se consideran estudios comparativos de mercado y referencias del sector para asegurar esquemas de compensación competitivos y alineados con el contexto del negocio.

### 2 Evaluación presupuestaria

Las propuestas de remuneración consideran el presupuesto aprobado, la sostenibilidad financiera y los lineamientos estratégicos de la organización.

### 3 Desarrollo de propuestas

La Gerencia del negocio desarrolla propuestas de compensación considerando criterios de equidad interna, competitividad externa y responsabilidad presupuestaria.

### 4 Supervisión y revisión

El Comité de Remuneraciones supervisa el proceso de determinación y revisión de remuneraciones.

### 5 Aprobación

Posteriormente, la propuesta de remuneración para puestos clave, como la Presidencia Ejecutiva (CEO), la Dirección Corporativa, las Gerencias Generales y la Alta Gerencia, es aprobada por la Asamblea de Accionistas. En el caso de los puestos administrativos, corporativos y operativos, la aprobación corresponde a la Gerencia de Talento y a la Gerencia contratante.

### 6 Seguimiento periódico

Los análisis salariales son revisados periódicamente en conjunto con el Comité de Remuneraciones y conforme al presupuesto aprobado.

En línea con nuestro compromiso con la transparencia, presentamos la razón de compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización respecto al promedio de la compensación total anual de todos los colaboradores (excluyendo la persona mejor pagada).



Nota: Estos resultados no contemplan la compensación de los miembros de la Junta Directiva.

Asimismo, presentamos la razón del porcentaje de incremento de la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización respecto al promedio del porcentaje de incremento de la compensación total anual de todos los empleados (excluyendo la persona mejor pagada).



## GESTIÓN DE RIESGOS

GRI 2-27, 201-2

Como parte del Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Ambiente, realizamos análisis de riesgos de cada proceso interno con el objetivo de identificar, evaluar y mitigar posibles impactos legales, financieros, reputacionales, operativos y de continuidad del negocio.

Este ejercicio es liderado desde el área de procesos y mejora continua con el apoyo de la Gerencia General de AFZ y la participación de todas las áreas de la organización, incluyendo las áreas clave y de apoyo. Se desarrolla mediante la elaboración y actualización de una matriz de riesgos operativos que contempla elementos como la descripción del riesgo, sus causas asociadas, la probabilidad de ocurrencia, el nivel de impacto, las medidas de mitigación y las áreas responsables.

Este enfoque transversal y colaborativo permite una identificación y gestión más completa de los procesos, procurando que los riesgos sean evaluados desde la perspectiva de cada unidad operativa. Entre los principales riesgos identificados se destacan aquellos asociados a liquidez y flujo de caja, financiamiento, incobrabilidad de cuentas por cobrar, variaciones en el tipo de cambio, errores materiales en la información financiera, cumplimiento tributario, fraude interno y continuidad operativa por dependencia de personal clave. Asimismo, se consideran riesgos de carácter operativo, relacionados con la eficiencia y continuidad de los procesos, la gestión de proyectos, la cadena de suministro y la calidad en la ejecución de obras.

También se identifican riesgos reputacionales vinculados a la percepción de los grupos de interés; riesgos ambientales asociados a la gestión de residuos, uso de recursos, emisiones y cumplimiento normativo ambiental; riesgos sociales relacionados con las comunidades, condiciones laborales y derechos humanos; así como riesgos en materia de salud y seguridad ocupacional, enfocados en la integridad física y el bienestar de las personas trabajadoras. También se contemplan riesgos estratégicos

y de proyectos, tales como desviaciones en costos, plazos y alcance, así como cambios en el entorno regulatorio o de mercado que puedan impactar el desarrollo del negocio.

**Lo anterior nos permite contar con una visión integral de los riesgos relevantes para la organización, fortaleciendo la toma de decisiones, la implementación de controles preventivos y la capacidad de respuesta ante posibles circunstancias. En 2025, no se registraron casos de incumplimiento de la legislación y normativas.**

Por su parte en Hacienda Barvak, reconocemos la necesidad de fortalecer progresivamente la gestión de riesgos, por lo que estaremos iniciando con la identificación de riesgos asociados al giro de negocio.



## GESTIÓN Y CONTROL DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN

GRI 205-1, 205-2, 205-3, SASB IF-RS 510a.3



**En 2025, no registramos incidentes relacionados con la corrupción.**

Grupo América cuenta con un área llamada Inteligencia e Investigación que desempeña un rol estratégico en la prevención, detección y control de riesgos de corrupción, fraude, conflictos de interés y otras conductas contrarias a la ética empresarial. A través de procesos periódicos de debida diligencia, esta área fortalece la integridad corporativa y contribuye a una adecuada gestión de riesgos en toda la organización.

Como parte de estos controles, de forma anual se realizan investigaciones preempleo para validar antecedentes y asegurar la idoneidad de las personas candidatas, así como procesos de debida diligencia a proveedores para verificar su confiabilidad, cumplimiento normativo, reputación y alineación con los valores y estándares éticos de Grupo América, reduciendo la exposición a riesgos asociados con terceros.

Adicionalmente, se llevan a cabo investigaciones corporativas orientadas a identificar posibles inconsistencias entre estilos de vida e ingresos financieros, lo que permite detectar riesgos asociados a prácticas irregulares o conflictos de interés. Este proceso sistemático contribuye a fortalecer la transparencia, prevenir fraudes y garantizar la toma de decisiones informadas dentro de la organización.

Este proceso se ejecuta bajo metodologías estandarizadas que incluyen la recopilación y análisis de información de fuentes internas y externas, entrevistas estructuradas, validaciones documentales y cruces de datos que permiten detectar señales de alerta o patrones de riesgo.

En el caso de las investigaciones preempleo, se profundiza en aspectos como historial laboral, referencias, antecedentes legales y reputacionales; mientras que en proveedores se revisa su trayectoria, estructura societaria, cumplimiento fiscal y posibles vínculos con actividades ilícitas o poco éticas. Por su parte, las investigaciones corporativas incorporan análisis más especializados, como la evaluación patrimonial y comportamental, con el fin de identificar posibles desbalances que puedan sugerir riesgos de fraude, corrupción o enriquecimiento injustificado. Todo este proceso se realiza bajo estrictos criterios de confidencialidad, objetividad y apego a la normativa vigente, fortaleciendo así la cultura de ética, cumplimiento y transparencia dentro de la organización.

Durante 2025, en AFZ y Hacienda Barvak se llevaron a cabo 17 evaluaciones específicas de riesgos de corrupción, sin que ninguna derivara en investigaciones adicionales.



A continuación, divulgamos los riesgos identificados en la evaluación 2025 así como las medidas de control implementadas.



| OPERACIÓN EVALUADA                      | DESCRIPCIÓN DEL RIESGO IDENTIFICADO | MEDIDAS DE CONTROL IMPLEMENTADAS                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Facilidades, Proyectos y Compras</b> | Relacionamiento con proveedores     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión de proveedores</li> <li>• Estrictos controles internos</li> <li>• Auditorías periódicas</li> <li>• Cultura de transparencia</li> </ul>        |
| <b>Todas las áreas</b>                  | Enriquecimiento ilícito             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estilo de vida a colaboradores</li> <li>• Estrictos controles internos</li> <li>• Auditorías periódicas</li> <li>• Cultura de transparencia</li> </ul> |



| OPERACIÓN EVALUADA | DESCRIPCIÓN DEL RIESGO IDENTIFICADO | MEDIDAS DE CONTROL IMPLEMENTADAS                                                                                                                                                                                       |
|--------------------|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                    | Relacionamiento con proveedores     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión de proveedores</li> <li>• Estrictos controles internos</li> <li>• Auditorías internas periódicas</li> </ul>                                                          |
| <b>Eventos</b>     | Enriquecimiento ilícito             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de posibles inconsistencias financieras*</li> <li>• Aplicación de controles internos</li> <li>• Segregación de funciones</li> <li>• Auditorías periódicas</li> </ul> |

\* Dentro de sus mecanismos de control, la organización realiza análisis de consistencia financiera para identificar posibles señales de corrupción o enriquecimiento ilícito, mediante la revisión de posibles discrepancias entre los ingresos declarados y el nivel de gasto o adquisiciones de una persona.



## GESTIÓN DE RIESGOS CLIMÁTICOS Y ASOCIADOS A LA SOSTENIBILIDAD

Como parte de la evolución de nuestro sistema de gestión de riesgos y en línea con nuestra estrategia de sostenibilidad, iniciaremos un proceso estructurado de identificación, evaluación y gestión de riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), el cual será desarrollado con el acompañamiento de una firma externa especializada.

Este proceso incluirá el mapeo de riesgos y oportunidades asociados a factores ASG, la evaluación de sus impactos financieros potenciales, así como la definición de planes de acción, costos y medidas de mitigación. En particular, se incorporará el análisis de riesgos relacionados con el cambio climático, tanto físicos como de transición, alineado con mejores prácticas nacionales e internacionales.

Entre los principales parámetros que serán considerados dentro de la evaluación de riesgos climáticos se encuentran:



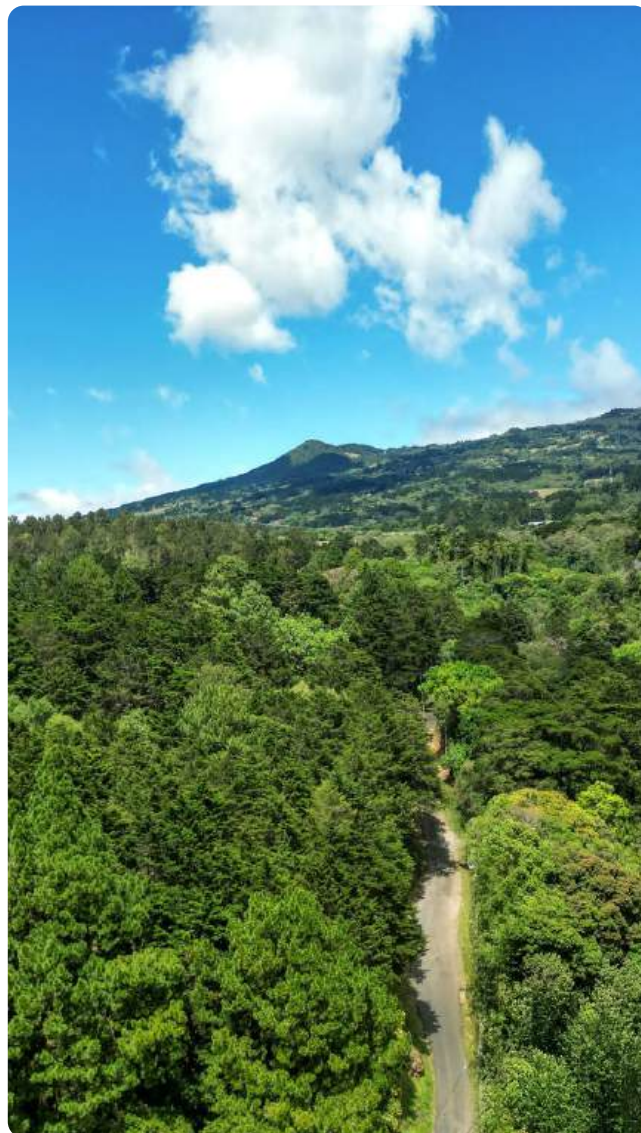
/ **Riesgos físicos** asociados a eventos climáticos extremos, variaciones de temperatura y afectaciones a infraestructura y operaciones.

/ **Riesgos de transición** vinculados a cambios regulatorios, tendencias de mercado, requerimientos ASG y evolución de expectativas de clientes e inversionistas.

/ **Impactos potenciales** sobre costos operativos, continuidad del negocio, inversiones y acceso a financiamiento.

/ **Identificación de oportunidades** relacionadas con eficiencia energética, infraestructura sostenible y resiliencia operativa.

Actualmente, la organización cuenta principalmente con un enfoque de gestión de riesgos operativos de cada proceso, por lo que este nuevo enfoque permitirá fortalecer la integración de riesgos ASG dentro del sistema de gestión de riesgos corporativos, avanzando hacia una evaluación más integral de los impactos financieros derivados de las diversas dinámicas del entorno, incluyendo aquellos asociados al cambio climático.





# CALIDAD Y SEGURIDAD DE NUESTROS PRODUCTOS Y SERVICIOS

GRI 417-2, 417-3, SASB SV-LF-250a.1,  
SV-LF-250a.2



05

Mecanismos de aseguramiento de calidad

Sistema de Gestión de Seguridad  
y Salud en el Trabajo (SST)

Seguridad de los servicios y continuidad  
operativa

Gestión de la experiencia del cliente  
y mejora continua

Cumplimiento de regulaciones locales e  
internacionales aplicables a productos y  
servicios



**La calidad y seguridad de nuestros servicios e infraestructura constituye un elemento fundamental para garantizar la confianza de nuestros clientes, la continuidad operativa y la sostenibilidad de nuestras operaciones.**

Cada una de nuestras compañías implementa medidas específicas orientadas a asegurar el cumplimiento de altos estándares nacionales e internacionales, integrando certificaciones, protocolos internos de control, mecanismos de supervisión y procesos de mejora continua que fortalecen nuestra excelencia operativa.

El cumplimiento regulatorio y la evaluación constante de la experiencia de nuestros clientes nos permiten ofrecer servicios seguros, confiables y alineados con las expectativas del mercado y la normativa aplicable.

## MECANISMOS DE ASEGURAMIENTO DE CALIDAD



En AFZ tenemos un compromiso con la innovación, la sostenibilidad y la excelencia operativa. Es en este sentido que contamos con un Sistema de Gestión Integrado (SGI) de Calidad y Ambiente administrado por el área de Calidad y Mejora Continua.

Este sistema nos permite fortalecer las buenas prácticas empresariales, promover la excelencia en el servicio, asegurar el cumplimiento normativo y mantener una relación efectiva con nuestros grupos de interés.

Para el diseño e implementación del SGI contamos con distintos lineamientos que se encuentran en políticas y manuales, listadas a continuación:



### Política de Gestión de Calidad y Mejora Continua

Establece el compromiso de AFZ con la calidad, la continuidad del negocio y la excelencia operativa.



### Manual del Sistema de Gestión Integrado de Grupo América

Define lineamientos, disposiciones y actividades para la evaluación y el desempeño de los procesos.



### Política para la Gestión de la Seguridad

Orienta la gestión del monitoreo y seguridad en las operaciones del Grupo.



### Política Integrada de Calidad y Ambiente

Establece lineamientos orientados a la satisfacción del cliente, la eficiencia operativa, la mejora continua, el cumplimiento regulatorio y la seguridad laboral.



Desde el área de Mejora Continua y Calidad se trabaja en la optimización de procesos operativos, la identificación y mitigación de riesgos e impactos, y el fortalecimiento de la excelencia en nuestras operaciones. Para ello, se implementa una matriz de riesgos e impactos que contempla:



Mapeo, identificación  
y cuantificación de riesgos.



Evaluación de causas, probabilidad  
y consecuencias.



Identificación de controles,  
responsables y respuestas al riesgo.



Evaluación de acciones  
implementadas.



Análisis por área o proyecto para  
establecer controles específicos asociados  
a la continuidad del negocio.



La **Cultura de excelencia** es otro de los principios fundamentales de AFZ. Para impulsarla, el área de Mejora Continua y Calidad lidera el programa FOCUS, cuya misión es fortalecer de manera constante la forma en que trabajamos en cada una de las áreas de la organización.

A través de su enfoque “todos mejorando todo, todo el tiempo”, FOCUS promueve una mentalidad proactiva en la que cada colaborador asume un rol activo en la identificación de oportunidades, la optimización de procesos y la generación de valor.

Este programa fomenta:

- / La innovación,
- / El aprendizaje continuo,
- / La estandarización de procesos,
- / Una cultura de excelencia,
- / El seguimiento de oportunidades de mejora,
- / La creación de procesos con mayor valor para el cliente,
- / Y la identificación y eliminación de desperdicios en los procesos.



La cultura de excelencia que promueve AFZ se basa en el modelo Shingo, que sitúa a la cultura en el “**centro de todo lo que hacemos**”, los principios orientan el cómo se actúa, los sistemas refuerzan esas conductas y las herramientas permiten ejecutarlas, generando de esta forma mejores resultados, de forma consistente.

De esta forma, AFZ consolida una cultura organizacional en la que la mejora continua no es un esfuerzo aislado, sino un compromiso compartido que guía la toma de decisiones y la forma de trabajar día a día. Así, FOCUS se convierte en un habilitador clave que fortalece la excelencia, genera valor sostenible y asegura la evolución constante de la organización.





## SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y **SALUD EN EL TRABAJO (SST)**

En Grupo América mantenemos un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) orientado a promover entornos de trabajo seguros y saludables para nuestras personas colaboradoras, clientes, contratistas y usuarios.

Nuestro modelo de gestión se fundamenta en la prevención de riesgos laborales, el cumplimiento normativo y la mejora continua, integrando procesos de identificación de peligros, evaluación de riesgos, investigación de incidentes, capacitación y seguimiento preventivo.

Asimismo, desarrollamos inspecciones periódicas, programas de formación y brigadas de emergencia,

fortaleciendo la capacidad de respuesta ante incidentes y promoviendo una cultura organizacional basada en la seguridad y prevención.

El sistema incorpora además mecanismos de reporte de condiciones inseguras, monitoreo de acciones correctivas y revisión continua de riesgos operativos, permitiendo fortalecer la gestión preventiva y la continuidad de las operaciones.

Nuestro modelo SST se desarrolla en cumplimiento con la legislación nacional e incorpora referencias y buenas prácticas internacionales en materia de seguridad y salud ocupacional.



Gestión de Comisiones  
y Oficinas de SST



Inspecciones y recorridos  
de seguridad



Seguimiento de hallazgos



Capacitación y cultura  
preventiva

### Modelo de gestión SST

Investigación de incidentes



Formación de brigadas y PAB



Documentación legal



Gestión de contratistas





## SEGURIDAD DE LOS SERVICIOS Y CONTINUIDAD OPERATIVA

SASB SV-LF-250a.1, SV-LF-250a.2

La seguridad de nuestras instalaciones y la continuidad de los servicios son elementos clave dentro de la gestión operativa de Grupo América. Para ello, implementamos procesos periódicos de inspección, mantenimiento y supervisión orientados a garantizar condiciones seguras de operación y una experiencia confiable para clientes, visitantes y personas colaboradoras.

Durante 2025, el 100% de las instalaciones de AFZ y Hacienda Barvak fueron inspeccionadas por equipos competentes de supervisión y mantenimiento. Estas evaluaciones contemplaron aspectos relacionados con:

- / Operación,
- / Mantenimiento,
- / Inspecciones periódicas y de control,
- / Aseguramiento de calidad.

Las inspecciones son ejecutadas por los equipos de mantenimiento, salud y seguridad ocupacional y Facilidades, bajo un enfoque preventivo y basado en el nivel de riesgo de cada instalación. La frecuencia incluye revisiones diarias de condiciones operativas, inspecciones mensuales de infraestructura y mantenimiento, así como evaluaciones integrales anuales de cumplimiento normativo.

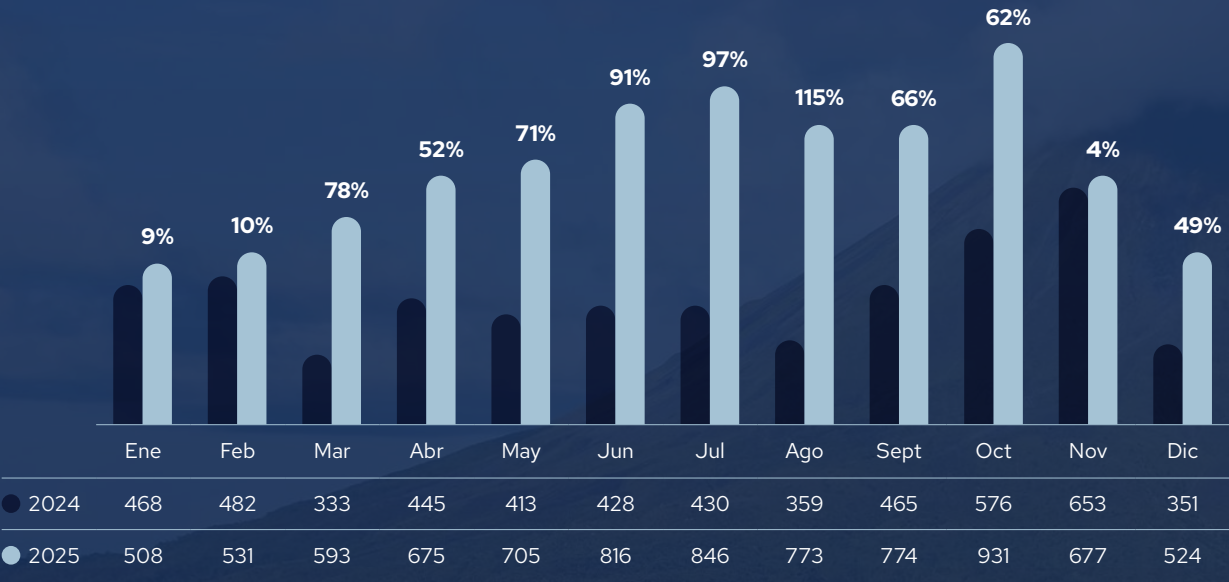
- / **Ninguna instalación inspeccionada reprobó las evaluaciones de seguridad, manteniéndose un cumplimiento del 100% de las medidas de seguridad aplicables conforme a la normativa vigente.**

Para fortalecer la continuidad operativa y la seguridad de los servicios, AFZ y Hacienda Barvak complementan estos procesos con:

- / Cronogramas de mantenimiento preventivo y correctivo;
- / Procesos documentados para la estandarización de actividades de mantenimiento;
- / Herramientas de seguimiento de solicitudes operativas; y
- / Matrices de evaluación de riesgos según criticidad e incidencia.



Cantidad de solicitudes



El volumen de solicitudes gestionadas pasó de 5.403 en 2024 a 8.353 en 2025, lo que representa un incremento de 2.950 solicitudes y un crecimiento del **54,6%**. Este resultado refleja tanto una mayor utilización de los servicios como la capacidad de la organización para responder eficazmente a un aumento significativo en la demanda, manteniendo la continuidad de las operaciones y fortaleciendo la atención a las necesidades de sus partes interesadas.

El tiempo promedio de atención de solicitudes correctivas presentó una variación de 5.95 horas con respecto al año 2024. Este comportamiento evidencia la necesidad de analizar los factores operativos que incidieron en el aumento del tiempo de atención, con el fin de identificar oportunidades de mejora y optimizar la capacidad de respuesta del área.

Tiempo de atención de solicitudes  
(correctivo - solicitudes AFZ)

| AÑO  | TIEMPO DESCRITO      | EQUIVALENTE EN HORAS |
|------|----------------------|----------------------|
| 2024 | 7 horas y 42 minutos | 3.47 horas           |
| 2025 | 9 horas y 25 minutos | 9.42 horas           |

MTTR  
(Tiempo medio de reparación - solicitudes AFZ)

| AÑO    | TIEMPO DESCRITO              | EQUIVALENTE EN HORAS |
|--------|------------------------------|----------------------|
| 2024   | 9 días, 1 hora y 57 minutos  | 86 horas             |
| 2025   | 8 días, 19 horas y 6 minutos | 83.62 horas          |
| Mejora |                              | 2.38 horas           |

El indicador de Tiempo Medio de Reparación (MTTR) mostró una mejora durante el año 2025, pasando de 86.00 horas en 2024 a 83.62 horas en 2025.

Esta reducción de **2.38 horas refleja una mayor eficiencia** en la gestión de mantenimiento y resolución de incidencias, permitiendo restablecer las condiciones operativas en un menor tiempo. Asimismo, el resultado evidencia un fortalecimiento de los procesos de atención y seguimiento de las solicitudes correctivas, contribuyendo a una mejora continua en el servicio brindado.

Además, como parte de este enfoque preventivo en infraestructura, en Grupo América también mantenemos mecanismos orientados a fortalecer la seguridad y bienestar de las personas que interactúan con nuestras instalaciones y operaciones.

**Durante 2025, no se registraron fallecimientos de clientes ni colaboradores asociados a las operaciones reportadas tanto en AFZ como en Hacienda Barvak.**

Principales incidentes operativos reportados

| CATEGORÍA                    | NÚMERO DE CASOS |
|------------------------------|-----------------|
| Lesiones musculoesqueléticas | 8               |
| Caídas y golpes              | 5               |
| Trabajos en taludes          | 3               |
| Soldadura y esmerilado       | 2               |





## AFZ

En AFZ se reportaron ocho incidentes relacionados principalmente con contracturas musculares derivadas de sobreesfuerzos y golpes ocasionados por caídas o contacto contra objetos. Como respuesta, se fortalecieron las campañas de sensibilización y capacitación en salud y seguridad ocupacional, con énfasis en la prevención de lesiones musculoesqueléticas, y el uso adecuado de Equipos de Protección Personal (EPP).

Adicionalmente, se reforzó la implementación de la Escuela Osteomuscular y se mantuvo un seguimiento médico individualizado para cada caso reportado, promoviendo la recuperación y prevención de incidentes recurrentes.

Estas acciones forman parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), el cual se fundamenta en la prevención de riesgos laborales, el monitoreo y la mejora continua de las condiciones de seguridad en las operaciones.

## HACIENDA BARVAK

Por su parte, en Hacienda Barvak se registraron cinco incidentes asociados a colaboradores vinculados a actividades operativas y de mantenimiento, principalmente relacionados con trabajos en superficies irregulares y labores de soldadura y esmerilado. Entre los incidentes reportados destacan lesiones ocasionadas por pérdida de estabilidad durante trabajos en taludes y exposición a partículas metálicas durante labores de soldadura.

Como respuesta, se implementaron medidas correctivas y preventivas orientadas a reforzar la identificación previa de riesgos, fortalecer la capacitación sobre trabajo seguro en superficies irregulares y reforzar el uso obligatorio de Equipos de Protección Personal (EPP), particularmente en actividades de soldadura y corte de metal.

Asimismo, se realizaron procesos de reinducción en prácticas seguras de trabajo y seguimiento preventivo y de control por parte del área de Salud Ocupacional, con el objetivo de reducir la recurrencia de incidentes y fortalecer la cultura de prevención y seguridad operacional.





## GESTIÓN DE LA EXPERIENCIA DEL CLIENTE Y MEJORA CONTINUA

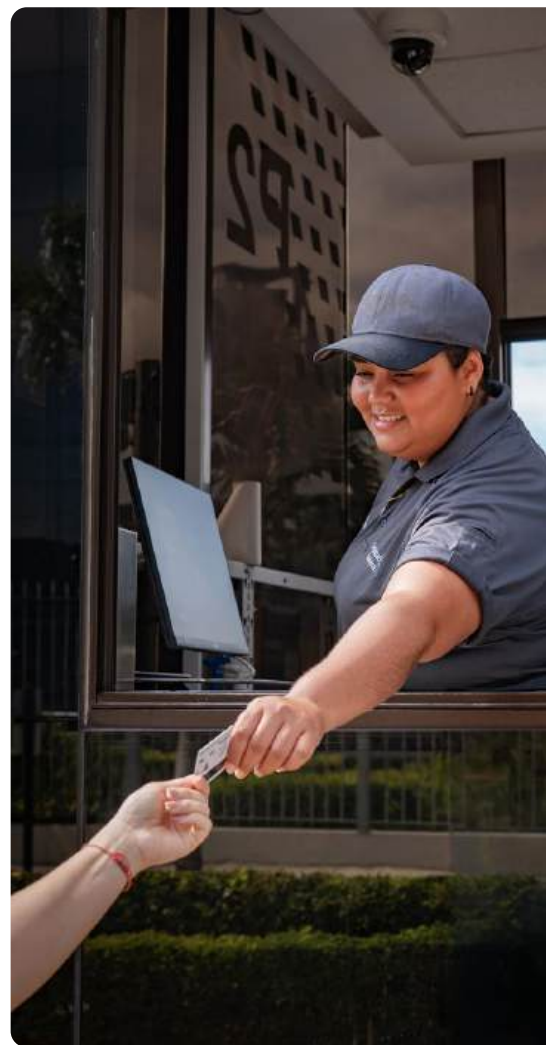
La retroalimentación obtenida a través de consultas, hallazgos operativos e inspecciones es sistemáticamente incorporada en nuestros procesos de evaluación y mejora continua, liderados por las áreas operativas y de Calidad. Este enfoque nos permite no solo responder de manera oportuna a las necesidades del cliente, sino también anticiparnos a oportunidades de mejora en el servicio.

Desde el área de Mejora Continua, se realiza una revisión y evaluación periódica de los procesos asociados a la operación, mantenimiento e inspecciones, garantizando una visión integral del desempeño. Este proceso incluye el seguimiento riguroso de indicadores clave, la identificación de brechas y oportunidades de optimización, así como la verificación de la efectividad de las acciones correctivas y preventivas implementadas.

Adicionalmente, promovemos una cultura organizacional orientada al aprendizaje y la mejora permanente, mediante la capacitación continua de los equipos operativos y administrativos, el fortalecimiento de competencias técnicas y la estandarización de buenas prácticas. Esto asegura que los procesos no solo sean eficientes, sino también consistentes y alineados con los estándares de calidad definidos.

Estos esfuerzos permiten fortalecer la estandarización operativa, optimizar la gestión de incidencias y asegurar la implementación oportuna de acciones correctivas y preventivas. Como resultado, contribuimos a mejorar de manera sostenida la experiencia del cliente, garantizando servicios confiables, de calidad y centrados en sus expectativas.

Desde Mejora Continua se trabaja cada una de las inquietudes, sugerencias o necesidades mediante el correo [info@afz.cr](mailto:info@afz.cr), desde donde se le brinda la respuesta, atención y seguimiento correspondiente a cada uno de los casos.



**// El servicio al cliente es una construcción colectiva: nace de la integración de toda la organización, que equilibra la experiencia del cliente, la continuidad operativa y el bienestar integral de las personas"**

**CARLOS SANDÍ, GERENTE GENERAL DE AFZ**



**35 horas**  
destinadas en 2025 a  
través de estas sesiones  
de trabajo colaborativo  
con los clientes del parque.

Como parte de nuestra gestión de la experiencia, en AFZ trabajamos a través de grupos de trabajo coordinados, cuyo propósito es atender de manera integral las solicitudes, requerimientos y expectativas de nuestros clientes.

Estos grupos operan bajo un enfoque transversal, articulando diferentes áreas clave de la organización, entre ellas experiencia y bienestar, seguridad, mantenimiento, así como sostenibilidad y gestión del talento. Esta integración nos permite ofrecer respuestas oportunas, consistentes y alineadas con las necesidades del cliente y la operación.

A través de estos equipos, promovemos una comunicación fluida y permanente con nuestros clientes, asegurando que se mantengan informados sobre nuevos proyectos, iniciativas y mejoras dentro del parque empresarial. Asimismo, facilitamos la atención de inquietudes, la gestión de requerimientos operativos y la difusión de actividades y eventos en los que pueden participar activamente.

De manera complementaria, estos espacios fomentan la vinculación de nuestros clientes con iniciativas de valor compartido, tales como voluntariados ambientales, ferias de empleo y celebraciones comunitarias, fortaleciendo así el sentido de pertenencia y la construcción de una comunidad empresarial más conectada, sostenible y colaborativa.

Con este modelo de trabajo, aseguramos no solo la excelencia operativa, sino también una experiencia integral que combina servicio, comunicación y participación.





## CUMPLIMIENTO DE REGULACIONES LOCALES E INTERNACIONALES APLICABLES A PRODUCTOS Y SERVICIOS

GRI 417-2, 417-3

**En Grupo América promovemos una comunicación transparente y responsable en las estrategias, actividades y materiales utilizados para la promoción de nuestras marcas, servicios y operaciones.**

Durante 2025, AFZ y Hacienda Barvak no registraron casos de incumplimiento relacionados con información y etiquetado de servicios, comunicaciones de marketing o códigos voluntarios aplicables que derivaran en multas, sanciones o advertencias regulatorias.

Estos resultados reflejan el compromiso de nuestras compañías con la transparencia, el cumplimiento normativo y las buenas prácticas en la comunicación y promoción de nuestros servicios y operaciones.

# COMPROMISO CON EL AMBIENTE

GRI 3-3: compromiso con el ambiente, GRI 3-3: huellas ambientales



## 06

Gestión ambiental y desempeño

Bandera Azul Ecológica

Gestión de residuos

Gestión del agua

Energía y emisiones



**En Grupo América estamos comprometidos con una gestión ambiental responsable, procurando que nuestras actividades y operaciones generen el menor impacto posible en las personas y el entorno.**

A través de nuestras políticas institucionales, como la Política de Sostenibilidad y la Política Ambiental, establecemos los lineamientos que orientan la gestión del negocio, la implementación de mejores prácticas y el cumplimiento de la normativa nacional e internacional.

Asimismo, mantenemos un firme compromiso con el uso eficiente y responsable de los recursos naturales, la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), la gestión responsable de residuos, y la transición hacia fuentes de energía renovable. Estos esfuerzos se implementan considerando las características, necesidades y alcance de cada unidad de negocio, reconociendo que, por la naturaleza de sus operaciones, cada una presenta distintos niveles de madurez en materia de gestión ambiental.



## GESTIÓN AMBIENTAL Y DESEMPEÑO



Integramos la gestión ambiental como un eje estratégico transversal en todo el negocio, contribuyendo a asegurar la continuidad del negocio, al mismo tiempo que buscamos fortalecer nuestra resiliencia ante desafíos globales como el cambio climático y la escasez de recursos.

Adicionalmente, más allá de contribuir a la conservación de los recursos naturales y la reducción de impactos ambientales, la gestión ambiental nos permite fortalecer la eficiencia operativa, prevenir riesgos, responder a las expectativas de nuestros grupos de interés e impulsar la innovación y mejora continua del negocio.

**✓ Durante 2025 fortalecimos nuestra estrategia de sostenibilidad, iniciando la consolidación del histórico de consumos de agua, energía y residuos para definir metas de mejora y reducción a futuro.<sup>20</sup>**

<sup>20</sup> En 2026 iniciaremos la definición de líneas base de consumo de energía y agua, con el objetivo de evaluar iniciativas, identificar oportunidades de mejora y establecer metas de ahorro y eficiencia.



Implementamos diferentes medidas para una correcta gestión ambiental, entre ellas:

**/ Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Ambiente:** nos permite identificar, evaluar y gestionar los impactos y riesgos ambientales asociados a nuestras operaciones, mediante la implementación de controles y procedimientos internos.

**/ Auditorías internas y externas:** realizamos auditorías periódicas para verificar la efectividad de nuestros controles y asegurar el cumplimiento de la normativa y estándares ambientales aplicables. Estas evaluaciones fortalecen la mejora continua de nuestro Sistema de Gestión Ambiental y respaldan el mantenimiento de certificaciones y reconocimientos como Carbono Neutralidad y Bandera Azul Ecológica.

**/ Sistema de monitoreo:** en 2025 se inició con un proceso para establecer indicadores y metas operativas ambientales, para medir y dar seguimiento al desempeño ambiental de nuestras operaciones.

**/ Capacitación y sensibilización:** realizamos campañas de sensibilización en temas ASG dirigidas a nuestros colaboradores. Asimismo, estamos iniciando un proceso de fortalecimiento de las capacidades de la Alta Gerencia mediante capacitaciones en sostenibilidad, promoviendo una toma de decisiones más informada.



En 2025, obtuvimos nuevamente el reconocimiento Carbono Neutral Plus, otorgado por el Programa País para el Liderazgo Climático (PPLC., gracias a la compensación de:

**789 tCO<sub>2</sub>e en 2025.**



Obtuvimos por cuarto año consecutivo el galardón de Bandera Azul Ecológica en la categoría de Cambio Climático.

## **/ La sostenibilidad es un eje transversal que estamos impulsando desde todos los niveles de la organización.**



Adicionalmente, continuamos impulsando acciones concretas para una operación más eficiente y responsable:

### **Instalación**

de urinarios secos y de bajo consumo para reducir el uso de agua potable.

### **Implementación**

de sensores automáticos en lavamanos para promover un consumo eficiente del agua.

### **Habilitación**

de dos centros de acopio para la gestión y disposición de residuos reciclables.

### **+2,000 paneles**

solares para la generación de energía limpia, produciendo alrededor de 453,000 kWh anuales en 2025, 14,52% más que en el 2024.

### **Operación**

de tres plantas de tratamiento de aguas residuales dentro del parque empresarial.



En Hacienda Barvak impulsamos prácticas orientadas a la conservación del suelo, la protección de la biodiversidad y el uso eficiente de los recursos, integrando criterios de sostenibilidad en nuestras operaciones agropecuarias.

**Implementamos prácticas alineadas con la iniciativa NAMA<sup>21</sup> Ganadería, promoviendo una producción más sostenible y resiliente.**



### **Conservación de suelo y ganadería sostenible**

- / Rotación de potreros.
- / Cero uso de herbicidas.
- / Restricción de fertilizantes nitrogenados.
- / Uso de microorganismos y fertilización orgánica.
- / Siembra de árboles dentro de potreros para promover la conservación del suelo y reducir el estrés animal.



### **Reforestación y biodiversidad**

- / Proyectos de reforestación.
- / Voluntariados empresariales de reforestación.
- / Producción de árboles en vivero propio.
- / Donación de árboles a fundaciones y gobiernos locales.



### **Eficiencia y reducción de emisiones**

- / Uso de vehículos eléctricos para transporte interno.
- / Iluminación LED en todas las instalaciones de la Hacienda.



### **Agricultura regenerativa y diversidad productiva**

- / Cultivos asociados de aguacate, frutales y árboles maderables.
- / Siembra de café y árboles en contorno para reducir erosión y escorrentía.
- / Integración de especies ornamentales y nativas.



## **2.053 árboles**

donados durante 2025, a fundaciones e instituciones locales, como parte de nuestra estrategia de reforestación y conservación de suelos.

<sup>21</sup> NAMA Ganadería es una iniciativa impulsada por el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) de Costa Rica para promover una producción ganadera sostenible.



## BANDERA AZUL ECOLÓGICA

Participamos en el Programa Bandera Azul Ecológica (PBAE), una iniciativa liderada por el Ministerio de ambiente y Energía (MINAE) que reconoce y promueve las buenas prácticas ambientales en Costa Rica. Nuestra participación refleja el compromiso permanente con la protección de los recursos naturales, la reducción de nuestro impacto ambiental y la implementación de acciones concretas frente al cambio climático.

A través de este programa, impulsamos iniciativas orientadas al uso responsable de los recursos, la gestión eficiente de los residuos, el ahorro del agua y energía, así como la sensibilización y educación ambiental.



**15** horas de capacitación brindadas a través de este programa en temas ambientales durante 2025.



Por cuarto año consecutivo, en Hacienda Barvak recibimos el reconocimiento Bandera Azul Ecológica en la categoría Agropecuaria. Este es un reconocimiento del Programa Bandera Azul Ecológica, desarrollado en conjunto con el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) y tiene como objetivo el incentivar las mejores prácticas para la gestión sostenible de los recursos naturales en la producción agropecuaria y el desarrollo de sistemas alimentarios sostenibles.

Durante 2025, Hacienda Barvak logró nota máxima y 4 estrellas blancas, reafirmando su compromiso con la excelencia ambiental en temas como:

- / Uso eficiente del agua y la energía.
- / Técnicas de agricultura sostenible o regenerativa.
- / Implementación de planes robustos de reducción de emisiones o huella ambiental.
- / Protección activa de ecosistemas y biodiversidad.
- / Capacitación en temas de sostenibilidad.



Por cuarto año consecutivo, en AFZ recibimos el reconocimiento Bandera Azul Ecológica en la categoría Cambio Climático, que promueve la implementación de prácticas sostenibles, así como iniciativas de mitigación y adaptación frente al cambio climático.



Los grandes cambios comienzan con pequeñas acciones en casa y por ello, incentivamos a nuestros colaboradores a participar en la categoría Hogares Sostenibles, que tiene como objetivo promover prácticas ambientales y sociales responsables dentro de las familias. En 2024, 10 familias de personas colaboradoras se inscribieron al programa, mientras que en 2025 la participación aumentó a 14 familias.

Para lograrlo, desde el área de gestión ambiental se brinda acompañamiento y capacitación a los equipos para que puedan mejorar sus buenas prácticas en el hogar, generar mayor conciencia ambiental y puedan completar el informe.



## GESTIÓN DE RESIDUOS

GRI 306-2

Reconocemos que nuestras actividades generan residuos; sin embargo, trabajamos continuamente en la implementación de medidas para reducir su generación, incluyendo iniciativas de circularidad, así como en su adecuada gestión y disposición a través de terceros autorizados<sup>22</sup>.

Para esto contamos con la Política para la Gestión Integral de Residuos (PGIR), que establece los lineamientos para la correcta clasificación, almacenamiento, valorización y disposición final de los residuos generados en la operación, promoviendo la reducción de impactos ambientales y el fortalecimiento de prácticas de economía circular.

**/ Contamos con un monitoreo recurrente de los residuos generados y un plan de acción anual para reducir en un 1% la generación de residuos de la organización, en comparación con el año anterior.**

A continuación, las medidas adicionales implementadas:



- / Campañas de reciclaje.
- / Campañas de recolección de residuos electrónicos.
- / Centros de acopio de transferencia.
- / Estaciones para reciclaje en los lugares de trabajo.
- / Capacitación constante sobre la correcta gestión y separación de residuos.



- / Capacitación a nuestros colaboradores sobre la gestión adecuada de residuos.
- / Correcta segregación de los residuos valorizables.
- / Estaciones de reciclaje en las oficinas y lugares de trabajo.

<sup>22</sup> Para asegurar la adecuada gestión y disposición final de los residuos, verificamos que los terceros cuenten con certificados vigentes como gestores autorizados de residuos en Costa Rica. Asimismo, mantenemos un registro de los certificados de gestión de residuos emitidos por dichos gestores.

**AFZ**

**Residuos generados en toneladas**  
GRI 306-3, 306-4, 306-5

| COMPOSICIÓN DE LOS RESIDUOS |                   | 2025                  |                                   | 2024               |                    |
|-----------------------------|-------------------|-----------------------|-----------------------------------|--------------------|--------------------|
|                             |                   | Residuos aprovechados | Residuos destinados a eliminación | Residuos generados | Residuos generados |
| Residuos peligrosos         |                   | 0                     | 71,4                              | 71,4               | 60,00              |
| Residuos no peligrosos      | Valorizables      | 48,11                 | 0                                 | 48,11              | 37,65              |
|                             | Co-procesamiento  | 0 <sup>23</sup>       | 31,35                             | 31,35              | 84,00              |
|                             | Relleno sanitario | 0                     | 518,25                            | 518,25             | 463,00             |
| Total                       |                   | 48,11                 | 621                               | 150,86             | 644,65             |

Nota: AFZ cuenta con dos centros de acopio. El material registrado corresponde tanto a residuos generados por las operaciones directas de AFZ como por clientes del parque empresarial. La información se recopila a partir de los certificados de gestión de residuos emitidos por proveedores autorizados.

<sup>23</sup> Durante 2025, el esquema de separación de residuos para co-procesamiento se mantuvo en proceso de reorganización operativa debido a ajustes logísticos internos.

**HACIENDA BARVAK**

**Residuos generados en toneladas**

| COMPOSICIÓN DE LOS RESIDUOS |                   | 2025                  |                                   | 2024               |                    |
|-----------------------------|-------------------|-----------------------|-----------------------------------|--------------------|--------------------|
|                             |                   | Residuos aprovechados | Residuos destinados a eliminación | Residuos generados | Residuos generados |
| Residuos peligrosos         |                   | 0                     | 0                                 | 0                  | 0,09               |
| Residuos no peligrosos      | Valorizables      | 189,2                 | 0                                 | 189,2              | 0,19               |
|                             | Co-procesamiento  | 0                     | 0                                 | 0                  | 0,00               |
|                             | Relleno sanitario | 0                     | 15,89                             | 15,89              | 0,02               |
| Total                       |                   | 189,2                 | 15,894                            | 205,094            | 0,11               |

Nota: El reciclaje se entrega al centro de acopio de AFZ y los residuos de relleno sanitario son recolectados por el camión compactador de AFZ.





## Tipos de operaciones de eliminación de residuos

Cabe destacar que los residuos aprovechables son gestionados mediante procesos de reciclaje, mientras que aquellos destinados disposición final reciben un tratamiento diferenciado de acuerdo con su naturaleza y características.



|                                               | PELIGROSOS <sup>24</sup> | NO PELIGROSOS | PELIGROSOS <sup>25</sup> | NO PELIGROSOS |
|-----------------------------------------------|--------------------------|---------------|--------------------------|---------------|
| Incineración<br>(con recuperación energética) | ✓                        | ✓             |                          |               |
| Incineración<br>(sin recuperación energética) |                          |               | ✓                        |               |
| Traslado a un vertedero                       |                          | ✓             |                          | ✓             |
| Otro                                          | ✓                        |               |                          |               |



## Residuos recolectados en los centros de acopio (kilogramos)

| MES                  | VIDRIO       | ALUMINIO     | PLÁSTICO       | PAPEL MIXTO  | CARTÓN           | TETRAPACK    | HOJALATA   | RESIDUOS RECOLECTADOS |
|----------------------|--------------|--------------|----------------|--------------|------------------|--------------|------------|-----------------------|
| Enero                | 167          | 36           | 175            | 419          | 2.518            | 53           | 5          | 3.373                 |
| Febrero              | 120          | 14           | 178            | 99           | 4.195            | 121          | 8          | 4.735                 |
| Marzo                | 59           | 47,7         | 154,3          | 214          | 2.665            | 185,8        | 10         | 3.335,8               |
| Abril                | 245          | 38           | 118            | 52           | 1.804            | 25           | 15         | 2.297                 |
| Mayo                 | 684          | 45           | 214            | 105          | 4.655            | 24           | 31         | 5.758                 |
| Junio                | 30           | 56,6         | 180,4          | 135          | 3.288            | 46,5         | 36         | 3.772,5               |
| Julio                | 14           | 21           | 377            | 70           | 5.001            | 61,5         | 0          | 5.544,5               |
| Agosto               | 58           | 42           | 224,8          | 110          | 5.666,6          | 28           | 0          | 6.129,4               |
| Septiembre           | 23           | 18           | 212            | 54           | 6.519            | 56           | 0          | 6.882                 |
| Octubre              | 131          | 148          | 495            | 61           | 3.952,21         | 175          | 0          | 4.962,21              |
| Noviembre            | 38           | 18           | 53             | 0            | 285              | 13           | 0          | 407                   |
| Diciembre            | 36           | 17           | 81             | 21           | 735              | 19           | 0          | 909                   |
| <b>Total general</b> | <b>1.605</b> | <b>501,3</b> | <b>2.462,5</b> | <b>1.340</b> | <b>41.283,81</b> | <b>807,8</b> | <b>105</b> | <b>48.105,41</b>      |

<sup>24</sup> En AFZ, los principales residuos peligrosos generados incluyen aceite lubricante, aerosoles, aguas con pintura, residuos electrónicos, recipientes metálicos, restos de pintura y sólidos contaminados con pintura y solventes.

<sup>25</sup> En Hacienda Barvak, debido a la naturaleza del negocio, se generan residuos bioinfecciosos.

## GESTIÓN DEL AGUA

Como parte de nuestro compromiso con una gestión hídrica responsable, mantenemos un monitoreo recurrente del consumo de agua en nuestras operaciones, con el objetivo de promover un uso eficiente del recurso. Asimismo, tanto AFZ como Hacienda Barvak cuentan con Plantas de Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR) para la adecuada gestión de las aguas generadas en las operaciones.

En AFZ, el abastecimiento de agua es suministrado por la Empresa de Servicios Públicos de Heredia (ESPH), garantizando el suministro necesario para atender la demanda operativa del parque empresarial. Adicionalmente, contamos con un tanque de almacenamiento de agua que permite mantener la continuidad de las operaciones ante cualquier interrupción en el suministro.

Como parte de las acciones para fortalecer la gestión del recurso hídrico, durante 2025 se puso en operación un caudalímetro en la Planta de Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR), lo que permite monitorear y dar un seguimiento más preciso a los vertimientos, fortaleciendo el control operativo y el desempeño ambiental de la operación.

Por su parte, Hacienda Barvak cuenta con dos conexiones oficiales de agua potable (“pajas de agua”) provenientes del sistema público, así como con un pozo de operación permanente y un tanque de almacenamiento con capacidad de 200,000 galones (757 m<sup>3</sup>) para fines operativos internos.

En este sentido, el agua suministrada por las conexiones oficiales se utiliza para el consumo humano, mientras que el agua proveniente del pozo se emplea como la principal fuente de abastecimiento para los procesos productivos de la hacienda.

### Consumo de agua (en megalitros)

GRI 303-5

|      | AFZ <sup>26</sup> | HACIENDA<br>BARVAK | TOTAL |
|------|-------------------|--------------------|-------|
| 2025 | 42,68             | 6,22               | 48,90 |
| 2024 | 24,48             | 5,27               | 29,75 |



**Nuestras instalaciones no se sitúan en zonas con estrés hídrico.**

<sup>26</sup> Los datos de consumo de agua se recopilan mediante un medidor ubicado dentro del parque empresarial.



## ENERGÍA Y EMISIONES

### ENERGÍA

GRI 302-1, 302-4, 305-5, SASB SV-LF-130a.1

En Hacienda Barvak y AFZ, mantenemos un monitoreo constante del consumo energético de nuestras operaciones, utilizando como referencia los recibos emitidos por el proveedor de energía. Esto nos permite cuantificar el desempeño energético de nuestras operaciones, identificar oportunidades de mejora e implementar medidas orientadas a la reducción de consumos y emisiones asociadas.

En este sentido, implementamos distintas medidas orientadas a la eficiencia energética en nuestras operaciones. En Hacienda Barvak, estas acciones incluyen la sustitución de luminarias por tecnología más eficiente para contribuir a la reducción del consumo energético, la instalación de un rótulo con alimentación mediante energía solar, la incorporación de ocho paneles solares para el contenedor de seguridad y la realización de un estudio de cargas para optimizar la infraestructura eléctrica. Por su parte, en AFZ impulsamos iniciativas adicionales de eficiencia energética, entre las que destacan:

- / Programas de mantenimiento preventivo y predictivo en infraestructura eléctrica y sistemas (Heating, Ventilation and Air Conditioning) HVAC, orientados a mejorar la confiabilidad y desempeño energético de los equipos.
- / Seguimiento de indicadores energéticos, como consumo eléctrico, ahorro económico y reducción de emisiones de CO<sub>2</sub>, para evaluar el impacto de las mejoras implementadas.
- / Modernización de infraestructura eléctrica y sustitución de equipos por tecnologías de mayor eficiencia energética.
- / Reemplazo de luminarias fluorescentes por tecnología LED.
- / Instalación de sensores de movimiento en áreas comunes.
- / Instalación de paneles solares para la generación de energía limpia.



- / Adicionalmente, impulsamos la movilidad sostenible mediante el uso de bicicletas eléctricas para el traslado interno de personas colaboradoras a través de la aplicación UrBike, así como la promoción del uso de vehículos eléctricos mediante 11<sup>27</sup> estaciones de carga eléctrica gratuitas disponibles dentro del parque empresarial.

<sup>27</sup> Se realizó una actualización del dato reportado para 2024. El número de estaciones de carga se corrigió de 16 a 11, debido a que la cifra previamente reportada incluía estaciones virtuales. El dato presentado en este informe corresponde únicamente a estaciones de carga físicas.

## Consumo de energía dentro de la organización (GJ)<sup>28</sup>

**AFZ****HACIENDA  
BARVAK**

|                                                   | 2024                  | 2025      | 2024             | 2025     |
|---------------------------------------------------|-----------------------|-----------|------------------|----------|
| Consumo de electricidad                           | 11.322                | 12.509,36 | 1.099            | 1.036,29 |
| Consumo de energía proveniente de paneles solares | 1.419,43              | 1.628,4   | NA               | NA       |
| Consumo de diésel (Litros)                        | 35627                 | 443.811,1 | NA <sup>29</sup> | 18.828   |
| Consumo de gasolina (Litros)                      | 283 360 <sup>30</sup> | 9.023,7   | NA               | 7.524    |

Si bien se observa un aumento en el consumo energético con respecto a 2024, este responde principalmente al crecimiento orgánico de las operaciones de la empresa.

No obstante, en 2025, en las instalaciones de AFZ se reemplazaron varias unidades a luminarias fluorescentes más eficientes en uno de nuestros edificios, contribuyendo a una mayor eficiencia energética y a una reducción estimada de 0,30 toneladas de CO<sub>2</sub>e. Asimismo, se

realizó un mantenimiento correctivo a los inversores del sistema fotovoltaico, mejorando su desempeño y evitando la emisión de 18,73 tCO<sub>2</sub>e.

**Las acciones de eficiencia energética desarrolladas en AFZ contribuyeron a evitar el consumo de 8.6 GJ de energía en 2025.**

<sup>28</sup> La conversión del consumo de diésel y gasolina de litros a GJ se realizó con base en los poderes caloríficos por litro (MJ/L) publicados por RECOPE para cada tipo de combustible.

<sup>29</sup> El registro del consumo de gasolina y diésel inició en 2025. Por ello, no se cuenta con información histórica correspondiente a 2024.

<sup>30</sup> Dato aproximado con base en la información histórica disponible.

## EMISIONES

GRI 305-1, 305-2, 305-3

En AFZ realizamos anualmente nuestro inventario de gases de efecto invernadero (GEI) para los alcances 1, 2 y 3, promoviendo una gestión adecuada de las emisiones de CO<sub>2</sub> asociadas a nuestras operaciones y fortaleciendo la identificación de oportunidades de reducción.

La cuantificación de emisiones se realiza bajo estándares y metodologías internacionalmente reconocidas, incluyendo INTE B5:2020, ISO 14064-1:2018, directrices del IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) y herramientas de cálculo del Instituto Meteorológico Nacional (IMN).

A continuación, presentamos los alcances considerados, así como las fuentes de emisión incluidas:

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Alcance 1</b> | Corresponde a las emisiones directas generadas por fuentes propiedad de la organización o bajo su control. En AFZ, las fuentes consideradas incluyen gas LP, compostaje, extintores, aerosoles, gases refrigerantes, aceites, gasolina, diésel, butano, fertilizantes y aguas residuales. |
| <b>Alcance 2</b> | Incluye las emisiones asociadas al consumo de energía eléctrica utilizada en las operaciones.                                                                                                                                                                                             |
| <b>Alcance 3</b> | Incluye otras emisiones indirectas asociadas a la cadena de valor. En AFZ se consideran las categorías 3 (actividades relacionadas con combustibles y energía), 4 (transporte y distribución upstream) y 5 (residuos generados en las operaciones).                                       |

### Emisiones de GEI de AFZ por alcance (tCO<sub>2</sub>e)

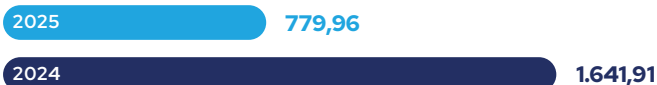
#### Alcance 1



#### Alcance 2



#### Alcance 3



<sup>31</sup> Al cierre del periodo de reporte, la compensación correspondiente al inventario 2025 se encontraba pendiente de ejecución debido a que el proceso de auditoría externa aún no había concluido. Se estima compensar 789 tCO<sub>2</sub>e una vez finalizado dicho proceso.



En 2025, continuamos impulsando la compensación<sup>31</sup> de emisiones mediante bonos de carbono, manteniendo nuestra certificación Carbono Neutral Plus.



# DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO

GRI 3-3: bienestar integral



## 07

Desarrollo y bienestar del talento  
Atracción y fidelización del talento  
Bienestar y beneficios para el talento  
Formación y evaluación del talento  
Gestión integral de la salud y  
seguridad en el trabajo  
Diversidad e inclusión



**En Grupo América estamos comprometidos con el bienestar integral de nuestros colaboradores. Nuestro crecimiento y éxito se encuentra asentado en el esfuerzo, compromiso y dedicación de quienes hacen posible el cumplimiento de nuestras metas y la correcta ejecución de nuestras operaciones.**

Por ello, buscamos brindar un entorno de trabajo seguro, saludable, justo y equitativo, que promueva el desarrollo profesional y personal de nuestros colaboradores. Aspiramos a generar espacios que impulsen el aprendizaje continuo, la capacitación, el cuidado de la salud física y mental, así como un balance adecuado entre la vida laboral y personal.

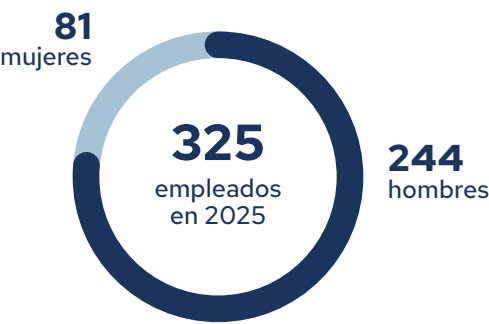
# DESARROLLO Y BIENESTAR DEL TALENTO

## Número total de empleados por género

GRI 2-7, 2-8, 405-1

|      | AFZ     |         | HACIENDA BARVAK |         | TOTAL   |         |
|------|---------|---------|-----------------|---------|---------|---------|
|      | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES         | MUJERES | HOMBRES | MUJERES |
| 2024 | 188     | 66      | 48              | 5       | 232     | 71      |
| 2025 | 191     | 72      | 53              | 9       | 244     | 81      |

Nota: Durante los periodos reportados, la organización no contó con personal en modalidad temporal, por horas no garantizadas ni a tiempo parcial. Adicionalmente, no se cuenta con trabajadores que no sean empleados.



En 2025, la representación femenina en la organización siguió creciendo, alcanzando el 25%

## Número de empleados por categoría laboral

|                         | AFZ |  | HACIENDA BARVAK |  | TOTAL |
|-------------------------|-----|--|-----------------|--|-------|
|                         |     |  |                 |  |       |
| Ejecutivo <sup>32</sup> | 3   |  | 2               |  | 5     |
| Directores y gerentes   | 12  |  | 0               |  | 12    |
| Mandos medios           | 41  |  | 7               |  | 48    |
| Analistas y asistentes  | 54  |  | 5               |  | 59    |
| Operativos              | 153 |  | 48              |  | 201   |
| Total                   | 263 |  | 62              |  | 325   |

<sup>32</sup> Ejecutivos: incluye al Presidente Ejecutivo y Vicepresidente.





### Número total de empleados por rangos de edad

| EMPRESA         | > 30 AÑOS | 30-50 AÑOS | >50 AÑOS | TOTAL |
|-----------------|-----------|------------|----------|-------|
| AFZ             | 71        | 148        | 44       | 263   |
| Hacienda Barvak | 12        | 31         | 19       | 62    |
| Total           | 83        | 179        | 63       | 325   |

### Porcentaje de empleados por categoría laboral, por género y grupo de edad

| CATEGORÍA              | EM PRESA        | 30-50 AÑOS    | >50 AÑOS      | TOTAL         |
|------------------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|
| Ejecutivos             | AFZ             | NA            | NA            | NA            |
|                        | Hacienda Barvak | NA            | H 100% / M 0% | NA            |
| Directores y gerentes  | AFZ             | NA            | H 85% / M 15% | H 50% / M 50% |
|                        | Hacienda Barvak | NA            | NA            | H 100% / M 0% |
| Mandos medios          | AFZ             | H 56% / M 44% | H 63% / M 37% | H 100% / M 0% |
|                        | Hacienda Barvak | H 100% / M 0% | H 33% / M 67% | H 100% / M 0% |
| Analistas y asistentes | AFZ             | H 38% / M 62% | H 67% / M 33% | H 100% / M 0% |
|                        | Hacienda Barvak | H 0% / M 100% | H 50% / M 50% | H 75% / M 25% |
| Operativos             | AFZ             | H 83% / M 17% | H 77% / M 23% | H 89% / M 11% |
|                        | Hacienda Barvak | H 71% / M 29% | H 100% / M 0% | H 88% / M 13% |

H Hombres M Mujeres

## ATRACCIÓN Y FIDELIZACIÓN DEL TALENTO

### GRI 401-1

Promovemos las mejores prácticas desde los procesos de atracción, reclutamiento y selección de talento, así como durante la incorporación de nuevas personas colaboradoras. Para ello, contamos con una Política de Reclutamiento y Selección que establece los lineamientos para garantizar procesos objetivos, transparentes, libres de discriminación y basados en la igualdad de oportunidades.

Entre las principales prácticas implementadas durante nuestros procesos de contratación se destacan:

- / Uso de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo.
- / Evaluación de candidaturas con base en competencias, experiencia y requisitos del puesto.

### Contrataciones

| EMPRESA         | NUEVOS COLABORADORES | TASA DE CONTRATACIÓN <sup>33</sup> |
|-----------------|----------------------|------------------------------------|
| AFZ             | 9                    | 3,4%                               |
| Hacienda Barvak | 9                    | 14,5%                              |
| <b>Total</b>    | <b>18</b>            | <b>5,54%</b>                       |

En comparación con el año anterior, durante 2025 enfocamos nuestros esfuerzos en fortalecer la retención, el desarrollo y la productividad del talento existente, lo que redujo la necesidad de realizar nuevas contrataciones.



**100%**  
de las nuevas contrataciones participan en un proceso de inducción liderado por el Especialista de Gestión de Talento, promoviendo una integración efectiva y el sentido de pertenencia desde el primer día.

<sup>33</sup> La tasa de contratación se calculó con base en el total de colaboradores al cierre del periodo reportado.

### Contrataciones por grupo de edad

| EMPRESA         | <30 AÑOS | 30-50 AÑOS | >50 AÑOS |
|-----------------|----------|------------|----------|
| AFZ             | 3        | 5          | 1        |
| Hacienda Barvak | 2        | 5          | 2        |
| Total           | 5        | 10         | 3        |

| GRUPO DE EDAD | TASA DE CONTRATACIÓN |
|---------------|----------------------|
| <30 años      | 6,02%                |
| 30-50 años    | 5,59%                |
| >50 años      | 4,76%                |

La contratación de talento joven continuó fortaleciéndose durante 2025, concentrando el mayor porcentaje de nuevas incorporaciones.

### Contrataciones por género

| EMPRESA         | HOMBRES | MUJERES |
|-----------------|---------|---------|
| AFZ             | 5       | 4       |
| Hacienda Barvak | 5       | 4       |
| Total           | 10      | 8       |

| GÉNERO | TASA DE CONTRATACIÓN |
|--------|----------------------|
| Hombre | 4,10%                |
| Mujer  | 9,88%                |



## BIENESTAR Y BENEFICIOS PARA EL TALENTO

GRI 401-2, 401-3

Buscamos que nuestra propuesta de valor para el talento sea integral, de manera que nuestros colaboradores se sientan apoyados, valorados y motivados de formar parte de Grupo América. Por ello, trabajamos continuamente en fortalecer la experiencia del colaborador brindando las condiciones, beneficios y oportunidades para su bienestar y desarrollo.

Desde su incorporación, promovemos una adecuada integración a sus funciones y entorno laboral mediante acciones de acompañamiento que faciliten su adaptación al puesto, fortalezcan su desempeño y promuevan una experiencia positiva.



Asimismo, ponemos a disposición de nuestros colaboradores diversos beneficios, programas e iniciativas orientados a promover su bienestar integral. Entre las principales iniciativas destacan:



### **Asociación Solidarista de Personas Colaboradoras de Grupo América (ASOAMERICA):**

brinda beneficios como ahorro, acceso a créditos preferenciales, capacitación, seguros, actividades recreativas, descuentos en comercios, asistencia legal y participación en proyectos sociales.

## +386

personas colaboradoras formaron parte de ASOAMERICA, accediendo a beneficios que promueven su bienestar y desarrollo.



**Bienestar físico:** centro de acondicionamiento físico gratuito para nuestros colaboradores y clientes.



**Salud y protección:** acceso a asistencia sanitaria, cobertura por incapacidad e invalidez y seguro de vida para las personas colaboradoras asociadas a ASOAMERICA.



**Beneficios adicionales de salud:** seguro de gastos médicos para posiciones de liderazgo.



**Conciliación vida-trabajo:** flexibilidad de horarios y licencia parental. En 2025, las cuatro personas<sup>34</sup> que hicieron uso del permiso parental, regresaron a sus puestos de trabajo y permanecieron empleados 12 meses después de su reincorporación.

**En Grupo América, otorgamos dos días adicionales de licencia parental además de los establecidos por ley.**

<sup>34</sup> Datos correspondientes a AFZ, dado que durante 2025, en Hacienda Barvak, no se registraron casos de uso de permiso parental.



Como parte de nuestra gestión del talento, damos seguimiento periódico a los indicadores de rotación de personal. Este monitoreo nos permite comprender la dinámica de la fuerza laboral, identificar tendencias y fortalecer las acciones orientadas al bienestar, desarrollo y permanencia del colaborador.

A continuación, los resultados correspondientes a 2025:

### Rotación del personal

| EMPRESA         | NO. DE BAJAS | TASA DE ROTACIÓN |
|-----------------|--------------|------------------|
| AFZ             | 113          | 43%              |
| Hacienda Barvak | 20           | 32%              |
| <b>Total</b>    | <b>133</b>   | <b>40,92%</b>    |



### Rotación de personal por grupo de edad

| EMPRESA         | <30 AÑOS  | 30-50 AÑOS | >50 AÑOS  |
|-----------------|-----------|------------|-----------|
| AFZ             | 32        | 72         | 9         |
| Hacienda Barvak | 6         | 11         | 3         |
| <b>Total</b>    | <b>38</b> | <b>83</b>  | <b>12</b> |

| GRUPO DE EDAD | TASA DE ROTACIÓN |
|---------------|------------------|
| <30 años      | 45,78%           |
| 30-50 años    | 46,37%           |
| >50 años      | 19,05%           |

### Rotación del personal por género

| EMPRESA         | <30 AÑOS  | 30-50 AÑOS |
|-----------------|-----------|------------|
| AFZ             | 64        | 49         |
| Hacienda Barvak | 14        | 6          |
| <b>Total</b>    | <b>78</b> | <b>55</b>  |

| GRUPO DE EDAD | TASA DE ROTACIÓN      |
|---------------|-----------------------|
| Hombre        | 31,97%                |
| Mujer         | 67,90 % <sup>35</sup> |

<sup>35</sup> La mayor tasa de rotación femenina responde, en parte, al menor número de mujeres en la plantilla, lo que amplifica el impacto porcentual de las salidas, así como a cambios estructurales que implicaron la transferencia de puestos administrativos ocupados principalmente por mujeres.



## FORMACIÓN Y EVALUACIÓN DEL TALENTO

**Reconocemos que el desarrollo de nuestros colaboradores es fundamental para su crecimiento personal y profesional, así como para el éxito de la empresa.**

Por ello, impulsamos su desarrollo profesional y personal a través de programas de formación que permiten fortalecer sus habilidades técnicas, conocimientos y competencias.

Adicionalmente, implementamos mecanismos orientados a impulsar el crecimiento profesional de los colaboradores, incluyendo evaluaciones de desempeño e iniciativas de movilidad interna.

### PROGRAMAS DE FORMACIÓN: COMPETENCIAS TRANSVERSALES

GRI 404-2

Impulsamos el desarrollo de competencias profesionales relacionadas con liderazgo, comunicación, gestión de proyectos y trabajo colaborativo, habilidades clave para el desempeño de nuestro equipo.



#### Comunicación

Fortalecimiento de habilidades de comunicación efectiva, escucha activa y transmisión clara de mensajes para mejorar la colaboración y coordinación entre equipos.



#### Nuevos líderes

Programa dirigido a personas colaboradoras que asumen por primera vez un rol de liderazgo, abordando temas como gestión de personas, toma de decisiones, comunicación efectiva y resolución de conflictos.



#### Coaching de delegación

Capacitación orientada a personas en posiciones de liderazgo para fortalecer sus capacidades de delegación, asignación de responsabilidades, gestión de equipos y empoderamiento de colaboradores.



#### Programa FOCUS

Programa de excelencia operacional que busca la optimización de procesos, gestión del tiempo y la búsqueda de la calidad en todo lo que hacemos.



#### Gestión de proyectos

Orientado a desarrollar la competencia de gestión de proyectos en colaboradores identificados como altos potenciales, fortaleciendo su capacidad para planificar, organizar y dar seguimiento.



#### Pensamiento sistémico

Capacitación orientada al desarrollo de capacidades para comprender el impacto de las decisiones en el conjunto de la organización e identificar oportunidades de mejora.

Adicionalmente, complementamos nuestras iniciativas de desarrollo con programas de acompañamiento a la transición laboral en casos de desvinculación, orientadas a fortalecer la empleabilidad y preparación para nuevas oportunidades profesionales. Los procesos de jubilación se gestionan conforme a la normativa aplicable.

**Apoyamos a nuestros colaboradores en la conclusión de sus estudios de primaria, secundaria y bachillerato, mediante el programa Crecemos Educación, en alianza con el Ministerio de Educación Pública (MEP).**

**PROGRAMAS DE FORMACIÓN:  
COMPETENCIAS TÉCNICAS Y ESPECIALIZADAS**

Adicionalmente, impartimos formación técnica y especializada en temas de sostenibilidad, ciberseguridad, regulación y cumplimiento, así como formación técnica alineada a las necesidades de cada puesto, como inteligencia artificial, seguridad ocupacional, Power BI, conducción responsable, entre otras.

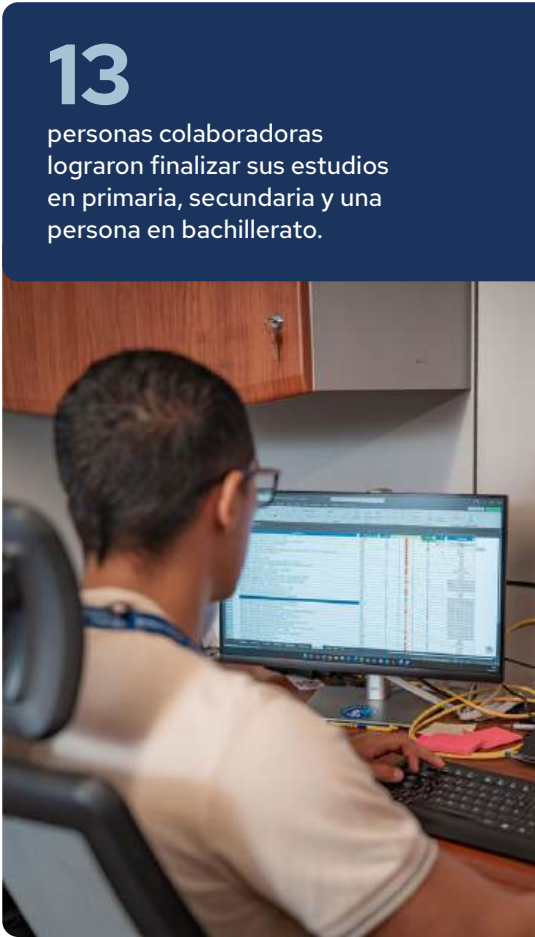
**Además, impulsamos el programa Crecemos Finanzas, que combina educación financiera mediante capacitaciones en ahorro, presupuesto, crédito y planeación financiera, y acompañamiento personalizado.**

**PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN AL AÑO**

GRI 404-1



| CATEGORÍA             | HOMBRES | MUJERES | TOTAL | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|-----------------------|---------|---------|-------|---------|---------|-------|
| Directivos y gerentes | 16      | 16      | 16    | 16      | NA      | 16    |
| Mandos medios         | 26      | 33      | 29    | 19      | 16      | 18    |
| Analistas             | 17      | 21      | 19    | 16      | 16      | 16    |
| Personal operativo    | 16      | 18      | 16    | NA      | NA      | NA    |
| Total                 | 18      | 22      | 19    | 18      | 16      | 17    |



**86%** de nuestros colaboradores participaron en programas de formación durante 2025, acumulando un total de 5.236 horas de formación.



## EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

GRI 404-3

En AFZ aplicamos periódicamente evaluaciones de desempeño al personal administrativo, las cuales nos permiten brindar retroalimentación e identificar oportunidades de desarrollo. Actualmente, seguimos fortaleciendo este proceso con el objetivo de extenderlo gradualmente a más colaboradores dentro de la organización, independientemente de su puesto o función.

# 15%

de los colaboradores participaron en procesos de evaluación de desempeño, durante 2025.

### CATEGORÍA LABORAL

### HOMBRES

### MUJERES

#### Directivos y gerentes

42%

0%

#### Mandos medios

50%

47%

#### Analistas

31%

24%

#### Personal operativo

0%

0%

#### Total

14%

18%

En Hacienda Barvak, la implementación de un proceso formal de evaluación del desempeño continúa siendo una iniciativa en desarrollo y forma parte de los planes de la organización.



# GESTIÓN INTEGRAL DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

GRI 403-1, 403-8, 403-10

Comprometidos con un entorno de trabajo seguro y saludable, implementamos nuestro Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) el cual cubre al 100% de nuestros colaboradores.

Nuestro modelo de gestión de SST se desarrolla en cumplimiento de la normativa nacional aplicable y en alineación con las mejores prácticas internacionales:

- / Reglamento General de los Riesgos del Trabajo (N.º 13466).
- / Reglamento de Comisiones y Oficinas de Salud Ocupacional (N.º 39408).
- / Código de Trabajo de Costa Rica (artículos 398 y 400).
- / Estándares internacionales como OSHA, ANSI, las Normas Europeas (EN) y la NFPA.



En 2025, no registramos fallecimientos ni casos de enfermedades ocupacionales asociados a nuestras operaciones.



## COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS COLABORADORES

GRI 403-4

A través de campañas de comunicación interna dirigidas a todas nuestras personas colaboradoras, difundimos información relevante sobre salud y seguridad en el trabajo, incluyendo normativas, procedimientos y medidas preventivas.

Complementamos estos esfuerzos mediante sesiones presenciales con líderes y equipos de trabajo, generando espacios para resolver dudas, compartir buenas prácticas y recibir orientación directa por parte del área especializada.

Asimismo, realizamos evaluaciones periódicas, ejercicios prácticos y sesiones de retroalimentación fortaleciendo el conocimiento y entendimiento de los colaboradores y promoviendo una cultura de prevención, participación y mejora continua.

## COMISIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y BRIGADAS

Grupo América cuenta con una Comisión de Salud Ocupacional y brigadas de emergencia en cada una de sus empresas, encargadas de promover la seguridad en el trabajo y fortalecer la participación de las personas colaboradoras en la gestión de SST.

- / Identificación y evaluación de riesgos;
- / Implementación de medidas preventivas y correctivas;
- / Supervisión del cumplimiento de políticas asociadas al Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo;
- / Capacitación y sensibilización;
- / Investigación de incidentes;
- / Promoción de la participación de los colaboradores en la gestión del SST.





## GESTIÓN DE RIESGOS OCUPACIONALES

GRI 403-2, 403-5

Impulsamos diferentes acciones para la identificación, evaluación, prevención y atención a riesgos relacionados con salud y seguridad en el trabajo.



**Identificación y evaluación de riesgos:** identificamos y evaluamos riesgos asociados a nuestras operaciones a través de la metodología IPER (Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos). Esta metodología nos permite no solo identificar y evaluar riesgos, sino también definir e implementar medidas de control preventivas que contribuyan a reducir la probabilidad de ocurrencia.



**Monitoreo y seguimiento:** realizamos verificaciones regulares para monitorear la efectividad de las medidas preventivas implementadas. De encontrar algún hallazgo, asignamos un responsable y se establecen plazos de corrección.



**Investigación de incidentes:** implementamos la metodología TASC (Systematic Cause Analysis Technique) para analizar causas raíz, establecer acciones correctivas y prevenir la recurrencia de incidentes.



**Formación y sensibilización:** como parte de nuestra cultura en prevención de riesgos, brindamos capacitación periódicamente a nuestros colaboradores en materia de salud y seguridad ocupacional. Adicionalmente, brindamos una inducción en salud y seguridad en el trabajo dirigida a nuevos ingresos.

**/ Ponemos a disposición de nuestros colaboradores, un canal para el reporte de riesgos y condiciones inseguras. Los reportes pueden realizarse de manera anónima y son atendidos por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) o por las comisiones de brigadas correspondientes al correo:**

 [ssst@afz.cr](mailto:ssst@afz.cr)





## PRINCIPALES RIESGOS OCUPACIONALES ASOCIADOS A NUESTRAS OPERACIONES

GRI 403-9, SV-LF-320a.1

Identificamos y evaluamos periódicamente los riesgos asociados a nuestras operaciones para implementar medidas de prevención y control que contribuyan a reducir la probabilidad de ocurrencia.

A continuación, presentamos los principales riesgos identificados durante 2025:

**AFZ**

- / Cortes y quemaduras
- / Lesiones musculoesqueléticas

**HACIENDA  
BARVAK**

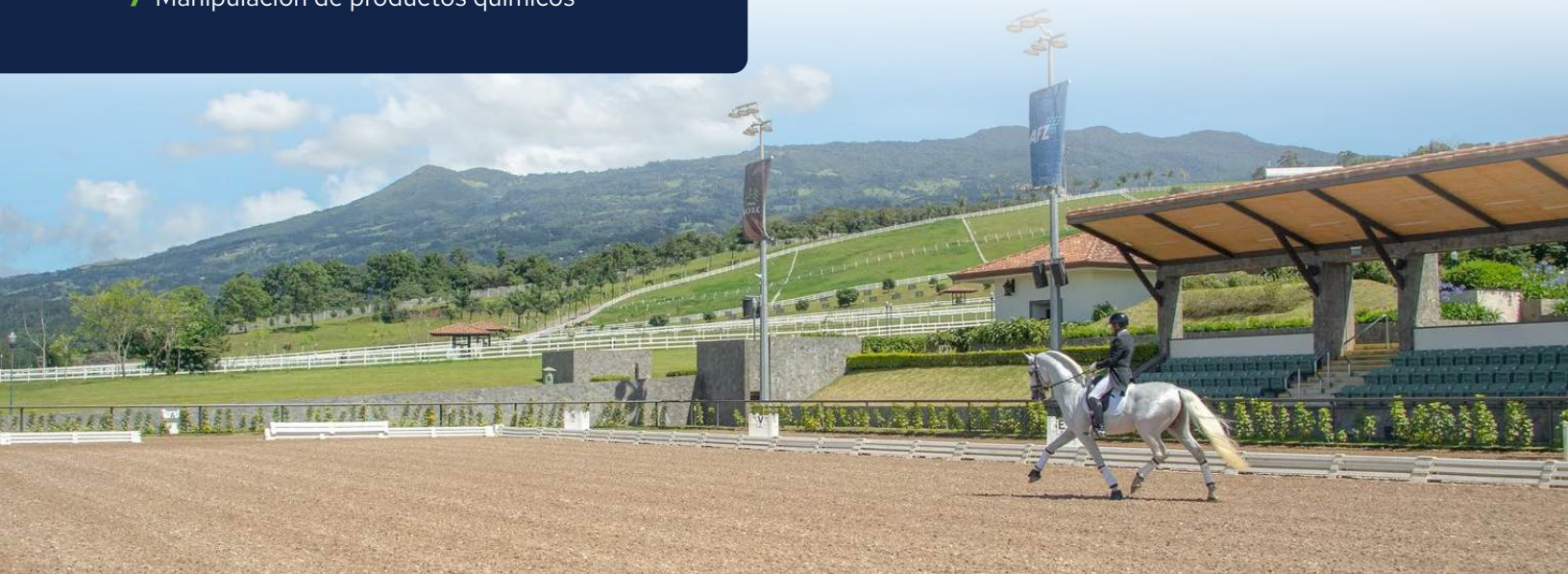
- / Manejo de animales
- / Caídas a distinto nivel
- / Manipulación de productos químicos

Atendemos estos riesgos a través de medidas de prevención, entre ellas destacan:

- / Capacitaciones periódicas;
- / Uso y supervisión de equipo de protección personal (EPP) en actividades de alto riesgo (revisión de paso a paso de los trabajos a realizar);
- / Inspecciones periódicas en las áreas de trabajo antes y durante los trabajos;
- / Estudios higiénicos periódicos;
- / Iniciativas de ergonomía y buenas prácticas operativas para reducir lesiones musculoesqueléticas;
- / Campañas de sensibilización y fortalecimiento de la cultura preventiva;
- / Mantenimiento preventivo de equipos;
- / Señalización de seguridad.

**Anualmente, nuestras brigadas de emergencia coordinan la participación de todas las empresas de Grupo América en el Simulacro Nacional de Evacuación por Sismo<sup>36</sup>, fortaleciendo la respuesta ante emergencia.**

<sup>36</sup> El Simulacro Nacional de Evacuación por Sismo en Costa Rica, es organizado por la Comisión Nacional de Emergencias (CNE). en las salidas se reflejan en un mayor impacto porcentual.



**AFZ**

| COLABORADORES                                                                        | 2024 | 2025 |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral             | 0    | 0    |
| Tasa <sup>37</sup> de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral | 0    | 0    |
| Cantidad de lesiones por accidente laboral grave (sin incluir fallecimientos)        | 6    | 0    |
| Tasa de lesiones por accidente laboral grave (sin incluir fallecimientos)            | 6,02 | 7,90 |
| Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables                              | 6    | 8    |
| Tasa de lesiones por accidente laboral registrables                                  | 6,02 | 7,90 |

  
**HACIENDA  
BARVAK**

| COLABORADORES                                                                        | 2024 | 2025 |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral             | 0    | 0    |
| Tasa <sup>38</sup> de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral | 0    | 0    |
| Cantidad de lesiones por accidente laboral grave (sin incluir fallecimientos)        | 3    | 2    |
| Tasa de lesiones por accidente laboral grave (sin incluir fallecimientos)            | 4,03 | 3,67 |
| Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables                              | 7    | 5    |
| Tasa de lesiones por accidente laboral registrables                                  | 9,39 | 9,18 |

<sup>37, 38</sup> Las tasas de lesiones se calcularon como el número de lesiones por cada 200,000 horas trabajadas.



## FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

GRI 403-5



| CAPACITACIÓN                                  | DESCRIPCIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | HORAS DE CAPACITACIÓN |
|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Principios de incendios                       | Capacitación al personal brigadista para actuar de manera segura, eficaz y oportuna ante un conato de incendio, aplicando técnicas básicas de control y extinción inicial.                                                                                                                                                  | 16 horas              |
| Persona autorizada riesgos eléctrico y LOTOTO | Capacitar y acreditar al personal designado como Persona Autorizada en Riesgo Eléctrico y LOTO (bloqueo y etiquetado de energías) de AFZ para que cuente con los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para identificar, evaluar y controlar los riesgos eléctricos y otras energías peligrosas.             | 8 horas               |
| Semana de la Salud Ocupacional                | Fortalecer la cultura de seguridad y salud ocupacional a través de la conmemoración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo la participación del personal en actividades educativas y preventivas.                                                                                               | 16 horas              |
| Salud y bienestar                             | Promoción de hábitos saludables y prácticas de autocuidado, contribuyendo al bienestar físico y mental de los colaboradores.                                                                                                                                                                                                | 8 horas               |
| Persona Autorizada en Caliente                | Capacitar y acreditar al personal designado como Persona Autorizada en Trabajo en Caliente de AFZ para que sea competente en la evaluación de riesgos, autorización, supervisión y control de los trabajos en caliente dentro de las instalaciones.                                                                         | 4 horas               |
| Brigada de PAB (puesto bajo análisis)         | Desarrollar en los participantes las competencias técnicas y prácticas necesarias para identificar situaciones de emergencia y brindar atención inmediata y adecuada en primeros auxilios, con el fin de preservar, prevenir complicaciones y promover la recuperación hasta la llegada de asistencia médica especializada. | 56 horas              |
| Brigada de Rescate en elevadores              | Desarrollar en los participantes las competencias necesarias para identificar situaciones de emergencia y brindar atención en el rescate de personas atrapadas en elevadores.                                                                                                                                               | 20 horas              |
| Persona autorizada en espacios confinados     | Capacitar y acreditar al personal designado como persona autorizada en espacios confinados de AFZ para que cuente con los conocimientos, habilidades y criterios técnicos necesarios para identificar, evaluar, autorizar y supervisar de forma segura los trabajos en espacios confinados.                                 | 4 horas               |
| Simulacro nacional                            | Evaluar y fortalecer la capacidad de preparación y respuesta ante una emergencia y evacuación, la coordinación de las brigadas internas, la comunicación con clientes y la articulación con las instancias nacionales de respuesta.                                                                                         | 4 horas               |
| Persona autorizada en manejo de químicos      | Capacitar y acreditar al personal designado en manejo de químicos para que adquiera los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para identificar, manipular, almacenar, transportar y responder de manera segura ante sustancias químicas.                                                                     | 8 horas               |
| Personas autorizadas en alturas               | Capacitar al personal autorizado para ejecutar trabajos en alturas de forma segura, utilizando adecuadamente los equipos de protección contra caídas y aplicando los procedimientos establecidos.                                                                                                                           | 8 horas               |



| CAPACITACIÓN                                                    | DESCRIPCIÓN                                                                                                                                                                                                               | HORAS DE CAPACITACIÓN |
|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Funciones y responsabilidad de la comisión de Salud ocupacional | Capacitación sobre las funciones y responsabilidades de la Comisión de Salud Ocupacional, enfocada en la prevención de riesgos, la promoción de ambientes de trabajo seguros y el cumplimiento de la normativa aplicable. | 1 hora                |
| Primeros auxilios: #1, #2, #3, #4, #5                           | Capacitación sobre técnicas básicas de primeros auxilios para actuar de forma segura y efectiva ante emergencias y accidentes en el lugar de trabajo.                                                                     | 15 horas              |
| Uso seguro de químicos y agroquímicos                           | Capacitación sobre el manejo seguro de químicos y agroquímicos, enfocada en la prevención de riesgos, el uso adecuado de equipos de protección y la protección del medio ambiente.                                        | 2 horas               |
| Manejo manual de cargas                                         | Capacitación sobre técnica seguras de manejo de cargas para prevenir lesiones y promover una adecuada ergonomía en el lugar de trabajo.                                                                                   | 1 hora                |
| Identificación de peligros y evaluación de riesgos              | Taller sobre la identificación de peligros y evaluación de riesgos para prevenir accidentes y fortalecer la seguridad en el lugar de trabajo.                                                                             | 3 horas               |



174

brindamos un total de 174 horas de capacitación en temas de salud y seguridad en AFZ y Hacienda Barvak.

## SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO

GRI 403-3, 406-3

Velamos por la protección de la salud de nuestros colaboradores, y ponemos a su disposición variedad de servicios de salud ocupacional. Entre los principales servicios destacan:



### Vigilancia de factores del entorno laboral

Identificamos de manera preventiva factores que puedan afectar la salud y el bienestar (físico y mental) de nuestros colaboradores, incluyendo aspectos como el ruido, el estrés térmico y otras condiciones presentes en el entorno.

Complementamos estas acciones mediante campañas de bienestar enfocadas en la prevención de enfermedades, el autocuidado y la atención oportuna de enfermedades.



### Vigilancia de la salud de los trabajadores

Damos seguimiento y monitoreamos las condiciones de salud de los colaboradores en relación con los riesgos asociados a sus funciones, promoviendo acciones preventivas que contribuyen a mantener entornos de trabajo seguros y saludables.



### Asesoramiento en salud, seguridad e higiene laboral

Brindamos orientación para fortalecer prácticas de trabajo seguras y saludables. Asimismo, impulsamos campañas preventivas, espacios de orientación y acciones de comunicación interna que promueven hábitos saludables, la prevención de riesgos y el cuidado integral de la salud.



### Ergonomía y equipos de protección

Realizamos evaluaciones ergonómicas y promovemos buenas prácticas para prevenir afectaciones físicas. Se realizan estudios ergonómicos, principalmente para el personal administrativo, mediante la plataforma Ergoniza, facilitando la identificación de riesgos y la implementación de acciones preventivas.



### Primeros auxilios y atención de emergencias

Brindamos atención inmediata ante incidentes o emergencias, proporcionando primeros auxilios básicos y coordinando la atención médica especializada cuando es requerida. Además, contamos con personal capacitado para actuar de manera oportuna y eficaz ante situaciones de emergencia.





Complementamos nuestros servicios de salud ocupacional con iniciativas enfocadas en la nutrición, salud mental, actividad física y el bienestar integral del colaborador, fomentando estilos de vida saludables.

Además, garantizamos la efectividad y calidad de estas iniciativas mediante el acompañamiento del médico de empresa y el equipo de Salud y Bienestar, canales de atención accesibles, seguimiento confidencial de casos, entre otros.



#### Fisioterapia

Brindamos atención fisioterapéutica para prevenir y tratar molestias musculares, favoreciendo la recuperación y el bienestar físico.

**225** consultas  
brindadas en 2025.



#### Nutrición

Ofrecemos consultas gratuitas y acompañamiento nutricional profesional para promover hábitos de alimentación saludables.

**1,200** consultas  
brindadas en 2025.



#### Salud mental

Brindamos consultas psicológicas gratuitas y acompañamiento emocional a través de nuestra Brigada de Primeros Auxilios Psicológicos.

**75** horas de atención  
psicológica brindadas en 2025.



#### Programas de movilidad

Promovemos la actividad física mediante programas semanales de spinning, entrenamiento funcional y más.

**276** horas de actividad en 2025.



#### Experiencias y celebraciones

Impulsamos espacios de integración, reconocimiento y convivencia que fortalecen el sentido de pertenencia y el bienestar de nuestras personas colaboradoras.

**+2,000** regalos dados en 2025.



#### Desafío de Titanes

Programa anual de bienestar integral de cinco meses que combina actividad física, nutrición y hábitos saludables.

**72** participantes en 2025.

Nuestro programa fue reconocido por segundo año consecutivo con el Premio Global Preventico del Instituto Nacional de Seguros (INS), destacando su contribución a la promoción de la actividad física y el bienestar.



#### Escuela Osteomuscular

Programa orientado al área operativa, para atender patologías crónicas como diabetes, hipertensión, dislipidemia, entre otras.

**113** colaboradores atendidos.

## DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

GRI 406-1

En Grupo América promovemos el respeto y la protección de los derechos humanos como base de nuestra cultura organizacional. Reconocemos la dignidad inherente de todas las personas y fomentamos un entorno de trabajo inclusivo, equitativo y libre de discriminación, donde cada persona tenga acceso a las mismas oportunidades para desarrollarse y alcanzar su máximo potencial.

Por ello, promovemos un entorno de trabajo respetuoso, inclusivo y libre de discriminación, donde todas las personas tengan las mismas oportunidades para desarrollarse y aportar al desarrollo de la organización. Para esto, implementamos diversas acciones e iniciativas orientadas a fomentar la equidad y garantizar un trato justo para todas las personas.

**0** casos de discriminación reportados en 2025.

✓ **Promoción y respeto por la diversidad:** promovemos la sensibilización y el reconocimiento de la diversidad mediante el reconocimiento de fechas relevantes, como el Día Mundial del Síndrome de Down, el Día Mundial de Concientización sobre el Autismo, el Día de la Persona Afrodescendiente y el Día de la Inclusión, entre otras. Mediante comunicaciones en redes sociales y redes internas que permitan una sensibilización mayor en las personas colaboradoras.

✓ **Alianzas estratégicas:** mantenemos alianzas con organizaciones como el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS) para promover capacitaciones, ferias de empleo y otras iniciativas que promuevan la inclusión laboral y la participación de personas con discapacidad.

✓ **Promoción de los derechos humanos:** impulsamos acciones de sensibilización y defensa activa de diversas poblaciones vulnerables. Varias de estas iniciativas se desarrollan en conjunto con clientes del parque empresarial AFZ y se mantienen activas durante todo el año.



## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN

GRI 2-26

Contamos con lineamientos claros para la atención de casos en relación a la discriminación y/o cualquier conducta no ética, contraria a nuestros principios y valores, como acoso, corrupción, etc.

Además, ponemos a disposición de nuestras personas colaboradoras **Tu Voz Cuenta**, un canal para denunciar cualquier incidente o plantear inquietudes relacionadas con la conducta empresarial responsable.

Garantizamos que este canal es:

- / Seguro.
- / Confidencial, cada solicitud se tramita desde el área legal laboral de la organización, con asesoría de la firma BDS Asesores, especialistas en derecho laboral.
- / Disponible de forma anónima.
- / Accesible para el 100% de los colaboradores. Se encuentra disponible en la Intranet Corporativa.





# COMPROMISO SOCIAL

GRI 3-3: compromiso social



**El desarrollo sostenible de nuestras operaciones depende de la capacidad de generar valor compartido con las comunidades y territorios donde operamos.** Por ello, promovemos una gestión social orientada al fortalecimiento del bienestar, la empleabilidad, el relacionamiento y seguridad comunitario, así como la generación de impactos positivos de largo plazo.

08

Desarrollo local e impacto en comunidades  
Programas sociales  
Compromiso a futuro  
Derechos humanos



**■ A través de nuestras operaciones en America Free Zone (AFZ) y Hacienda Barvak impulsamos iniciativas orientadas a fortalecer las oportunidades económicas locales, promover espacios seguros y fortalecer una cultura organizacional basada en la sostenibilidad, la ética y el respeto por los derechos humanos.**

Actualmente, trabajamos en el fortalecimiento de mecanismos de diálogo y relacionamiento con nuestros grupos de interés, promoviendo procesos participativos que permitan identificar efectos en el entorno, y así, atender sus necesidades y fortalecer la integración de criterios sociales dentro de la estrategia de negocio.



## DESARROLLO LOCAL E IMPACTO EN COMUNIDADES

GRI 203-1, 203-2, 413-2

Nuestras operaciones generan impactos económicos indirectos relevantes que contribuyen al desarrollo de las comunidades y territorios donde operamos. Estos impactos se relacionan principalmente con la generación de empleo, el fortalecimiento de proveedores locales, la dinamización de la economía y la transferencia de conocimiento; así como con la identificación y gestión de posibles efectos asociados al crecimiento económico y en algunos casos la presión sobre infraestructura y recursos locales.



**/ En AFZ, el desarrollo comunitario se enfoca principalmente en la generación de oportunidades económicas, el fortalecimiento de la empleabilidad y la promoción de entornos seguros para nuestras comunidades cercanas.**

Como parte de este compromiso, promovemos espacios de diálogo y relacionamiento con actores locales, así como iniciativas de empleabilidad, pasantías y participación en ferias de empleo desarrolladas junto a gobiernos locales y actores sectoriales. Estas iniciativas contribuyen al fortalecimiento de capacidades y oportunidades de inserción laboral para jóvenes. También implementamos iniciativas orientadas a fortalecer la seguridad comunitaria y la continuidad operativa del entorno donde se ubica el parque empresarial.





## Ruta segura

Es un programa que contribuye a la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras, visitantes, empresas y comunidades aledañas a AFZ mediante la implementación de medidas preventivas de vigilancia 24/7, monitoreo permanente y mecanismos de respuesta coordinada.

Como parte de su enfoque colaborativo, Ruta Segura, mantiene una articulación permanente con instituciones de atención y respuesta ante emergencias, incluyendo a Fuerza Pública, el Cuerpo de Bomberos y la Cruz Roja. Esta coordinación fortalece la capacidad de prevención, respuesta y gestión de incidentes de seguridad y emergencias, contribuyendo a la protección de las personas y al bienestar de las comunidades cercanas.

Asimismo, la organización pone a disposición de la comunidad, infraestructura y tecnología de seguridad que fortalecen la prevención de riesgos y contribuyen a la protección de las personas dentro y fuera del parque empresarial, incluyendo:

## 1,091 cámaras de seguridad

**instaladas estratégicamente** en el perímetro interno y externo del parque empresarial, que permiten el monitoreo preventivo y la detección temprana de incidentes en tiempo real.

## Sistema de vigilancia

**aérea mediante dron de seguridad**, que complementa las labores de monitoreo terrestre y amplía la capacidad de supervisión en zonas de influencia de la operación. Este sistema permite monitorear en tiempo real y dar aviso a las autoridades en caso de detectar una emergencia.

## Recorridos de seguridad

**nocturnos en la comunidad**, desarrollados de manera permanente como parte del programa de vigilancia preventiva, con una inversión aproximada de **\$6 millones anuales**, orientada a fortalecer la seguridad y la tranquilidad de las personas que habitan y transitan por el área.

## Capacitación

**y entrenamiento al personal:** se capacita constantemente a los oficiales de seguridad para que puedan detectar señales de alerta, identificar posibles riesgos y amenazas, y actuar de manera oportuna ante situaciones que puedan comprometer la seguridad de la Zona Franca.





## Impactos económicos indirectos

Nuestras operaciones generan valor económico más allá de los límites de la empresa, al impulsar la demanda de bienes y servicios provistos principalmente por empresas locales. Este efecto multiplicador favorece la creación de empleo indirecto, fortalece las capacidades de los proveedores y contribuye al crecimiento económico sostenible de la región.

## Generación de empleo y encadenamientos productivos

Nuestras operaciones contribuyen a la generación de empleo indirecto en sectores asociados al **transporte, logística, alimentación, gestión de residuos, mantenimiento y seguridad**, promoviendo un encadenamiento local.

## Compras a proveedores

Durante el periodo reportado, AFZ realizó compras a **73 proveedores**, destinando alrededor de **\$5,604,584** a compras locales, promoviendo la actividad comercial de estas micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) e integrándolas a su cadena de suministro.

Por su parte, Hacienda Barvark, integró a **17 Mipymes** en su cadena de suministro, destinando más de **\$82 mil** en compras locales.

## Desarrollo local

En alianza con la Municipalidad de Heredia, desde AFZ participamos en la **II Rueda de Negocios local**, iniciativa orientada a promover la dinamización de la economía local y el fortalecimiento del tejido empresarial del cantón de Heredia, a través de la formación, fortalecimiento de capacidades y promoción de la innovación y digitalización de las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) de las zonas.

**+300 personas y empresas** participaron en espacios de vinculación comercial, promoviendo la creación de alianzas estratégicas y el desarrollo económico local.

**Inversión AFZ: \$7,000.**

## **Transferencia de conocimiento y fortalecimiento de capacidades**

Desde AFZ impulsamos iniciativas que promueven el desarrollo de habilidades y acercan a las nuevas generaciones al entorno empresarial y laboral.

A través de nuestra alianza con la Fundación Demain, **350 estudiantes** de Bachillerato Internacional de instituciones educativas públicas y privadas participaron en procesos de formación en inteligencia artificial y realizaron recorridos empresariales en las empresas de AFZ, fortaleciendo su comprensión del entorno corporativo y las habilidades necesarias para el futuro del trabajo.

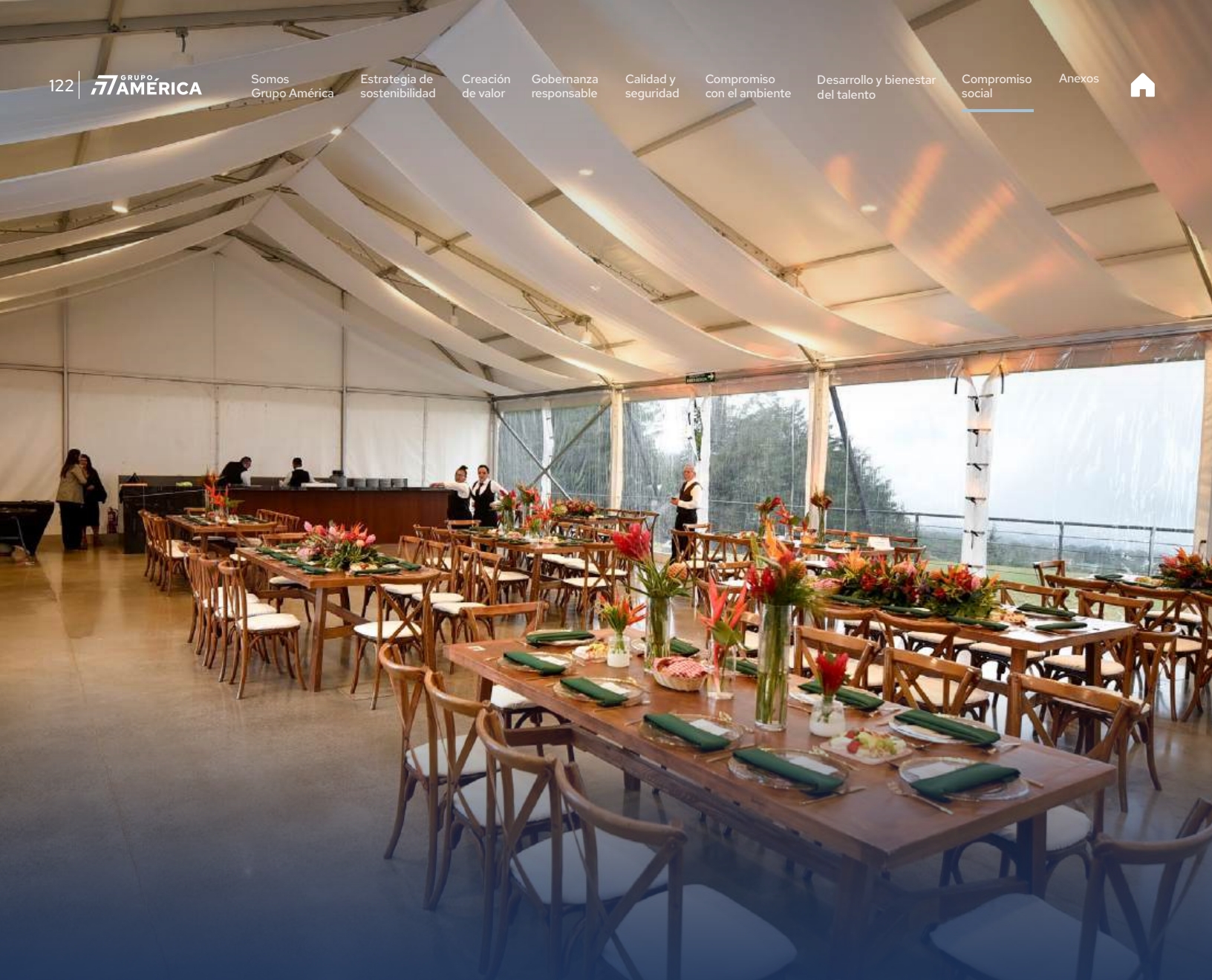
## **Donación de mobiliario**

Asimismo, como parte de nuestro compromiso con el desarrollo de las comunidades vecinas, en AFZ realizamos aportes para la mejora de la infraestructura de fundaciones / ONGs cercanos a la empresa, lo que permite fortalecer sus instalaciones y mejorar la calidad de vida de las poblaciones en situación de vulnerabilidad con quienes trabajan estos centros. Además, esto nos permite reducir el desperdicio de los materiales en desuso.

Durante 2025 AFZ realizó donaciones de bienes en desuso (mobiliario y equipo de oficina) de aproximadamente **300 materiales y equipos mobiliarios** a fundaciones e instituciones de beneficencia autorizadas (fundaciones que trabajan con poblaciones en condición de vulnerabilidad social, en su mayoría niños y adolescentes) cercanos a la zona franca, representando un valor aproximado de **USD 85 mil**<sup>39</sup>.

<sup>39</sup> Esta donación evitó el desperdicio de estos materiales y el reúso de materiales en buen estado, impactando positivamente a la comunidad.





Reconocemos también que nuestras operaciones pueden generar impactos indirectos asociados, por ello, hemos identificado estos potenciales efectos y establecido medidas de control para gestionarlos y mitigar sus consecuencias.

Entre los principales impactos negativos identificados se destacan;

- / Incremento del tráfico pesado y congestión vial en horas pico;
- / Presión potencial sobre fuentes hídricas locales;
- / Generación de residuos sólidos derivados de la operación;
- / Impactos temporales asociados a expansión de infraestructura, como ruido, polvo y cambios en el uso del suelo.

Como parte de las medidas de mitigación implementadas, contamos con dos plantas de tratamiento orientadas a mejorar la calidad del agua previo al retorno del ecosistema acuífero. Asimismo, durante 2025, la gestión del agua fue incorporada como tema material prioritario, estableciendo metas y un plan de trabajo orientado a fortalecer la línea base de consumo, mejorar la eficiencia operativa e impulsar medidas de ahorro para próximos períodos.

En relación con la gestión de residuos, implementamos un plan integral de manejo de residuos que contempla separación en origen, almacenamiento seguro y disposición adecuada del 100% de los residuos valorizables, peligrosos, ordinarios y de tratamiento especial generados durante la operación, los cuales son tratados a través de gestores autorizados.



## / En Hacienda Barvak integramos el desarrollo socioeconómico local como pilar relevante dentro de la estrategia de negocio.

La gestión de impactos sociales y ambientales se enfoca en el bienestar integral de las personas, la conservación de la biodiversidad y el fortalecimiento de prácticas productivas responsables.

Durante 2025 impulsamos distintas iniciativas de inversión social, apoyo comunitario y conservación ambiental orientadas a fortalecer el desarrollo de las comunidades cercanas.

Promovemos prácticas responsables enfocadas en sostenibilidad y conservación ambiental y animal, incluyendo programas de uso eficiente del agua, agricultura regenerativa, conservación de suelos, manejo integral de residuos y protección de áreas de valor ecológico.

Obtuvimos por segundo año consecutivo el reconocimiento NAMA Ganadería, una iniciativa nacional que promueve modelos de producción ganadera sostenibles y bajos en carbono.

Hacienda Barvak alcanzó la **compensación del 100% de sus emisiones**, al retener **774 toneladas de carbono**, superando ampliamente las 432 toneladas de carbono emitidas durante el período.

Programas de reforestación y restauración ecológica en zonas degradadas y áreas cercanas a fuentes hídricas:

**+4,000 árboles**  
plantados en 2025.

**+20 voluntariados ambientales**, de siembras corporativas, para un total de **2,043 árboles plantados** a través de estas iniciativas.

**Implementamos**  
del desarrollo de viveros que nos permiten dar continuidad a nuestro programa de reforestación.

**Alianzas corporativas**  
con fundaciones como Fu-provirena y Planta mi árbol.

**Donación de árboles**  
para reforestación a fundaciones y gobiernos locales.





## Adaptación al cambio climático

En Hacienda Barvak contamos con un programa anual de reforestación a través del cual se busca establecer plantaciones con especies nativas para proteger áreas boscosas, áreas de protección de ríos y nacientes dentro de la Hacienda, con el fin de promover el crecimiento del corredor biológico de la Hacienda.

Es importante mencionar que, de la totalidad del área que abarca la Hacienda, se destinan aproximadamente **40 hectáreas para conservación.**

Para temas de conservación y un uso responsable del agua, se utiliza agua de río, mediante una concesión otorgada del Río Porrosatí, para ser destinada en áreas de pasturas. Asimismo, se cuenta con sistema de riego por goteo en las zonas destinadas a sembradíos y reforestación.

Entre los principales impactos positivos identificados destacan:

- / Generación de empleo local e indirecto para actividades de limpieza y de transporte.
- / Desarrollo de proveedores locales mediante adquisición de productos y servicios.
- / Dinamización de la economía local y fortalecimiento de pequeños comercios y emprendimientos de la zona.
- / Fortalecimiento de la plusvalía comunitaria y mejora del entorno territorial.

Reconocemos impactos potenciales y reales asociados principalmente a actividades ganaderas, producción lechera, operación ecuestre y desarrollo de eventos corporativos. Entre los principales impactos identificados destacan posibles afectaciones asociadas a olores, proliferación de insectos, escorrentía de estiércol, generación de residuos, polvo y ruido, impactos que se encuentran identificados y con controles implementados para evitar su materialización.

Asimismo, la realización de eventos corporativos puede generar impactos relacionados con ruido en horarios diurnos y nocturnos.

Para mitigar este impacto, en 2025 se realizaron mediciones periódicas de decibeles y se incorporaron **cláusulas específicas de control de ruido en el 100% de los contratos con clientes**, alineadas con los límites establecidos en la normativa nacional aplicable.

Estas medidas contemplan horarios máximos de finalización de eventos, límites de emisión sonora y mecanismos de supervisión orientados a reducir posibles afectaciones sobre comunidades cercanas y fortalecer la convivencia con el entorno.





## PROGRAMAS SOCIALES

### INICIATIVAS LIGADAS AL ÍNDICE DE POBREZA MULTIDIMENSIONAL EMPRESARIAL (IPME)

Como parte de nuestro compromiso con el bienestar integral de las personas colaboradoras y la generación de valor social, reconocemos la importancia de fortalecer mecanismos de evaluación que permitan comprender las condiciones sociales y económicas de las personas colaboradoras y su núcleo familiar.

Durante 2025, enfocamos nuestros esfuerzos en la identificación y cierre de brechas identificadas a través del censo socio económico aplicado en 2024, priorizando a las familias de personas colaboradoras con carencias en educación, salud y necesidades básicas. Para ello, implementamos una estrategia de atención individualizada que contempló las siguientes etapas:



#### Identificación de necesidades

Realizamos una revisión detallada de las principales carencias detectadas en cada hogar, complementada con procesos de seguimiento social y el acompañamiento de una trabajadora social. Este análisis permitió identificar las áreas prioritarias de intervención y comprender las necesidades específicas de cada núcleo familiar. Como resultado, perfilamos 26 hogares de personas colaboradoras.



#### Diagnóstico y priorización

Evaluamos la situación de cada familia para establecer niveles de prioridad según su condición de vulnerabilidad y urgencia de atención, optimizando así la asignación de recursos y el alcance de las intervenciones.



#### Planes de atención personalizados

Diseñamos rutas de atención adaptadas a las necesidades de cada hogar, priorizando aquellas que podían ser atendidas a través de nuestros programas Crecemos Educación, Crecemos Finanzas y el acompañamiento para el acceso a servicios básicos de salud.

En línea con este enfoque, durante los próximos períodos fortaleceremos la implementación de herramientas e indicadores sociales que permitan profundizar el conocimiento de las necesidades prioritarias, los riesgos sociales y las oportunidades de mejora relacionadas con la calidad de vida, el bienestar y el desarrollo integral de nuestras personas colaboradoras y sus familias.

Asimismo, en 2026 trabajaremos en la conformación de un Comité de Bienestar encargado de revisar, coordinar y dar seguimiento a las iniciativas orientadas a promover el bienestar integral de las personas, fortaleciendo la toma de decisiones y la efectividad de las acciones implementadas.

**Crecemos Educación**

Iniciativa que promueve el acceso, la permanencia y la culminación de los estudios de primaria y secundaria de las personas colaboradoras identificadas con carencias en educación.

A través de este programa, se brindan las herramientas necesarias y acompañamiento a las personas participantes para que puedan concluir su proceso educativo, eliminando barreras que dificultan su acceso al aprendizaje. Como parte de este apoyo, el programa facilita los útiles, materiales didácticos y el equipo tecnológico o de estudio requerido, según las necesidades de cada participante. Asimismo, promueve el fortalecimiento de habilidades y competencias que favorecen su crecimiento personal y profesional.



| AÑO  | ALFABETIZACIÓN | PRIMARIA | TERCER CICLO | BACHILLERATO | INVERSIÓN |
|------|----------------|----------|--------------|--------------|-----------|
| 2022 | 2              | 6        | 17           | 11           | \$26.060  |
| 2023 | 2              | 7        | 43           | 1            | \$32.715  |
| 2024 | 1              | 5        | 1            | 5            | \$32.817  |
| 2025 | 2              | 5        | 5            | 1            | \$22.505  |

Durante 2025, **31 personas colaboradoras se inscribieron en el programa** y 13 completaron satisfactoriamente el proceso, lo que permitió identificar oportunidades para fortalecer las estrategias de acompañamiento, permanencia y culminación en futuras ediciones.

Como parte de la gestión del programa, se identificaron oportunidades de mejora relacionadas con la continuidad y finalización del proceso por parte de algunas personas participantes. En respuesta, durante 2026 se fortalecerán las acciones de seguimiento y acompañamiento para facilitar la reincorporación de quienes no concluyeron el programa y apoyar la culminación de su proceso formativo.

Asimismo, se realizará una evaluación de los impactos alcanzados y de las brechas que han logrado reducirse mediante esta iniciativa, incorporando la retroalimentación de las personas participantes para fortalecer la metodología y maximizar su efectividad en futuras ediciones.





## Crecemos Finanzas

Iniciativa de innovación social orientada a fortalecer las capacidades financieras de las personas colaboradoras y sus familias. El programa se desarrolla mediante alianzas estratégicas con entidades financieras, que brindan capacitaciones y cursos gratuitos enfocados en promover una gestión responsable de las finanzas personales.

Durante 2025, **capacitamos a 130 personas colaboradoras**, priorizando aquellas identificadas por el IPMe con mayores necesidades de acompañamiento en esta materia.

Los procesos formativos abordaron temas como salud financiera, ahorro, planeación financiera, elaboración de presupuestos y uso responsable del crédito, contribuyendo al fortalecimiento de habilidades para una mejor toma de decisiones económicas y una mayor estabilidad financiera. Estos cursos están disponibles de forma gratuita mediante la plataforma Universidad América, accesible para el 100% de los colaboradores.



## Actividades de Bienestar

En AFZ promovemos el bienestar integral de las personas que trabajan dentro de nuestra comunidad empresarial, mediante espacios que fortalecen la salud física, el equilibrio emocional, la inclusión, la recreación y la integración social.

Durante el periodo del reporte, promovimos espacios dirigidos al disfrute de las personas colaboradoras y sus familias, incluyendo actividades recreativas, culturales, familiares y de celebración, que en conjunto registraron una **participación superior a las 10.700 personas**.

Estas iniciativas, además, contribuyen a fortalecer el sentido de comunidad, mejorar la experiencia de las personas dentro del parque empresarial y generar entornos más saludables que favorecen su calidad de vida y bienestar.

Adicionalmente, cada uno de estos espacios fue concebido como una oportunidad para impulsar el desarrollo económico local. A través de ferias y actividades de activación comercial, **81 emprendedores** de las comunidades cercanas participaron como expositores y proveedores, ofreciendo productos y servicios a una amplia audiencia conformada por colaboradores, familias y visitantes.

Este modelo permite que **las iniciativas de bienestar trasciendan el ámbito recreativo y generen beneficios económicos para pequeñas empresas y emprendimientos locales**, promoviendo el encadenamiento productivo, la generación de ingresos y la creación de valor compartido entre AFZ, sus clientes y las comunidades de influencia.



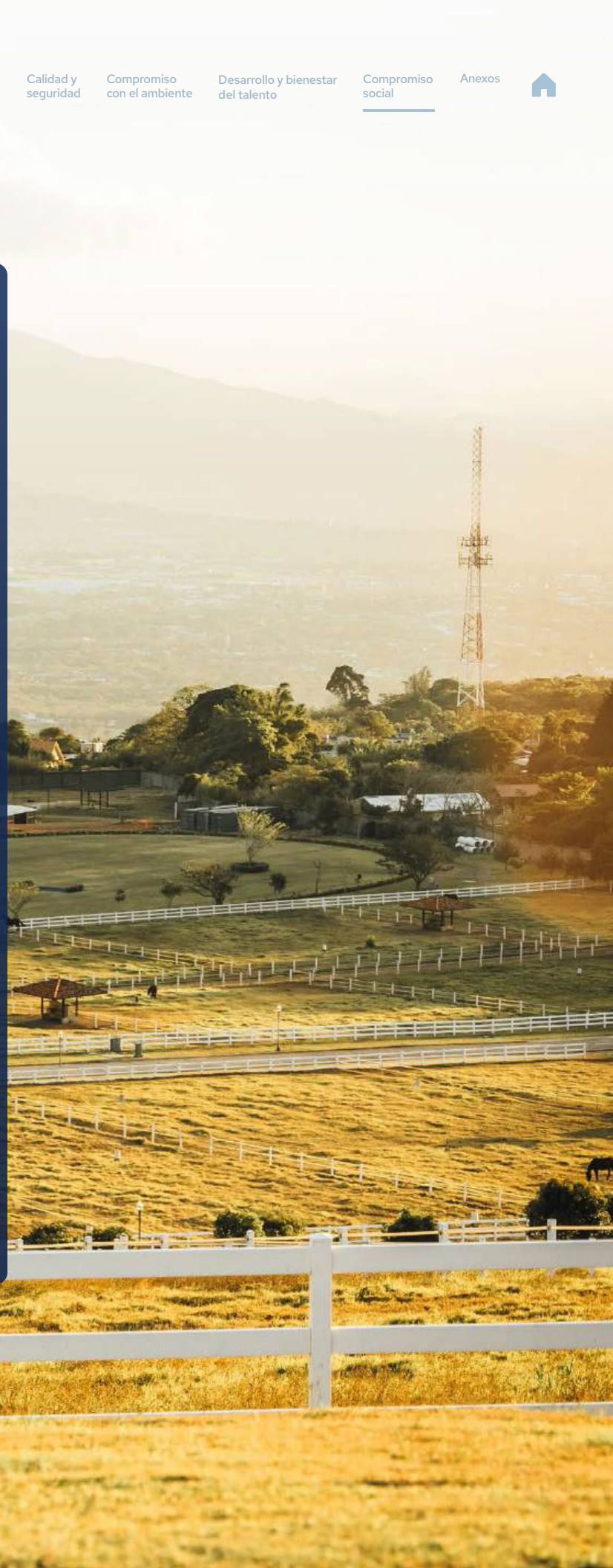
## COMPROMISOS A FUTURO

De cara a los próximos años, Grupo América continuará fortaleciendo la integración de la sostenibilidad y el compromiso social dentro de la estrategia corporativa y la gestión de cada unidad de negocio.

Entre las principales metas se encuentran:

- / Fortalecer los mecanismos de relacionamiento y diálogo con grupos de interés;
- / Consolidar indicadores y metas sociales y ambientales alineadas con los impactos materiales del negocio;
- / Fortalecer la integración de criterios ASG dentro de la toma de decisiones;
- / Robustecer los sistemas de seguimiento y trazabilidad de información social;
- / Ampliar los espacios de sensibilización y formación interna en sostenibilidad;
- / Fortalecer la gestión de impactos sociales y ambientales a lo largo de la cadena de valor.

AFZ y Hacienda Barvak continuarán avanzando en la consolidación de una cultura organizacional orientada a la mejora continua, el desarrollo comunitario y la generación de valor sostenible de largo plazo.





## DERECHOS HUMANOS

GRI 409-1

En Grupo América mantenemos un compromiso con el respeto y la promoción de los derechos humanos dentro de nuestras operaciones y cadena de valor. Como parte de este compromiso, implementamos mecanismos de control y revisión orientados a prevenir riesgos asociados a trabajo forzoso u obligatorio, especialmente en actividades relacionadas con contratación de servicios y proyectos constructivos.

Estos controles inician desde los procesos de contratación y selección de proveedores, revisando prácticas sostenibles y el compromiso con los derechos humanos previo al inicio de la relación laboral. Asimismo, contamos con un código de ética que garantiza el cumplimiento y respeto por los derechos humanos.



**En AFZ, los principales riesgos potenciales relacionados con trabajo forzoso u obligatorio se concentran en proveedores y contratistas vinculados a proyectos de construcción y desarrollo de infraestructura.**

Entre los aspectos evaluados se encuentran posibles incumplimientos en materia laboral y de seguridad social, documentación irregular o alterada, así como la ausencia de permisos o certificaciones requeridas para la ejecución de actividades de alto riesgo, como los trabajos en altura.

Para mitigar estos riesgos, implementamos procesos de verificación documental liderados por las áreas de Compras y Contrataciones, complementados con validaciones a través de plataformas y herramientas digitales. Adicionalmente, el área de Salud Ocupacional realiza revisiones relacionadas con permisos laborales especiales, pólizas y seguros obligatorios, con el fin de asegurar que contratistas y subcontratistas cumplan con los requisitos legales y de seguridad establecidos antes de ingresar a nuestras operaciones.





**En Hacienda Barvak, los riesgos potenciales asociados al trabajo forzoso u obligatorio se relacionan principalmente con proyectos de construcción y la contratación de mano de obra tercerizada para actividades operativas y de infraestructura.**

Dentro de los aspectos evaluados se incluyen condiciones que podrían derivar en vulneraciones de derechos laborales, tales como alta rotación de personal, esquemas de pago por rendimiento, jornadas extraordinarias excesivas y riesgos asociados a la contratación de personas trabajadoras migrantes en actividades constructivas. Asimismo, se monitorea el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social por parte de proveedores y contratistas.

Como medida preventiva, se realizan revisiones documentales durante los procesos de contratación y compras, así como verificaciones complementarias por parte del área de Salud Ocupacional para asegurar el cumplimiento de permisos laborales, pólizas y demás requisitos legales aplicables a contratistas y subcontratistas.

A través de estos mecanismos de control y debida diligencia, buscamos promover condiciones laborales adecuadas, fortalecer el respeto por los derechos humanos y prevenir riesgos asociados al trabajo forzoso u obligatorio en nuestras operaciones y cadena de suministro.

Durante 2025 no se identificaron ni materializaron casos de trabajo forzoso u obligatorio, ni incidentes relacionados con vulneraciones de derechos humanos en nuestras operaciones.





# ANEXOS

09

Índice de Contenidos GRI  
Índice de Contenidos SASB



## ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Grupo América ha reportado la información incluida en este índice de contenido GRI para el período comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2025, de conformidad con los Estándares GRI.

| ESTÁNDARES UNIVERSALES                     |           |                                                                                       |                                    |
|--------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| Estándar GRI                               | Contenido | Título del contenido GRI                                                              | Capítulo                           |
| GRI 1: Fundamentos 2021                    |           |                                                                                       |                                    |
| GRI 2: Contenidos Generales 2021           |           |                                                                                       |                                    |
| La organización y sus prácticas de reporte | GRI 2-1   | Detalles organizacionales                                                             | Somos Grupo América                |
|                                            | GRI 2-2   | Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad                  | Acerca de este informe             |
|                                            | GRI 2-3   | Periodo de reporte, frecuencia y punto de contacto                                    | Acerca de este informe             |
|                                            | GRI 2-4   | Actualización de la información                                                       | Acerca de este informe             |
|                                            | GRI 2-5   | Verificación externa                                                                  | Acerca de este informe             |
| Actividades y trabajadores                 | GRI 2-6   | Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales                           | Somos Grupo América                |
|                                            | GRI 2-7   | Empleados                                                                             | Desarrollo y bienestar del talento |
|                                            | GRI 2-8   | Trabajadores que no son empleados                                                     | Desarrollo y bienestar del talento |
| Gobernanza                                 | GRI 2-9   | Estructura de gobernanza y composición                                                | Gobernanza responsable             |
|                                            | GRI 2-10  | Designación y selección del máximo órgano de gobierno                                 | Gobernanza responsable             |
|                                            | GRI 2-11  | Presidente del máximo órgano de gobierno                                              | Gobernanza responsable             |
|                                            | GRI 2-12  | Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos     | Gobernanza responsable             |
|                                            | GRI 2-13  | Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos                             | Gobernanza responsable             |
|                                            | GRI 2-14  | Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad | Acerca de este informe             |
|                                            | GRI 2-15  | Conflictos de interés                                                                 | Gobernanza responsable             |



| ESTÁNDARES UNIVERSALES                       |           |                                                                                          |                                                             |
|----------------------------------------------|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Estándar GRI                                 | Contenido | Título del contenido GRI                                                                 | Capítulo                                                    |
| Gobernanza                                   | GRI 2-16  | Comunicación de inquietudes críticas                                                     | Gobernanza responsable                                      |
|                                              | GRI 2-17  | Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno                                   | Gobernanza responsable                                      |
|                                              | GRI 2-18  | Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno                                   | Gobernanza responsable                                      |
|                                              | GRI 2-19  | Políticas de remuneración                                                                | Gobernanza responsable                                      |
|                                              | GRI 2-20  | Proceso para determinar la remuneración                                                  | Gobernanza responsable                                      |
|                                              | GRI 2-21  | Ratio de compensación total anual                                                        | Gobernanza responsable                                      |
| Estrategia, políticas y prácticas            | GRI 2-22  | Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible                                 | Mensaje de la dirección                                     |
|                                              | GRI 2-23  | Compromisos y políticas                                                                  | Gobernanza responsable                                      |
|                                              | GRI 2-24  | Incorporación de los compromisos y políticas                                             | Gobernanza responsable                                      |
|                                              | GRI 2-25  | Procesos para remediar impactos negativos                                                | Gobernanza responsable                                      |
|                                              | GRI 2-26  | Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes                              | Gobernanza responsable / Desarrollo y bienestar del talento |
|                                              | GRI 2-27  | Cumplimiento de la legislación y las normativas                                          | Gobernanza responsable                                      |
|                                              | GRI 2-28  | Afiliación a asociaciones                                                                | Estrategia de sostenibilidad                                |
|                                              | GRI 2-29  | Enfoque para la participación de los GI                                                  | Estrategia de sostenibilidad                                |
| Participación de los grupos de interés       | GRI 2-30  | Convenios de negociación colectiva                                                       |                                                             |
| GRI 3: Temas materiales 2021                 |           |                                                                                          |                                                             |
| Temas materiales                             | GRI 3-1   | Proceso para determinar temas materiales                                                 | Estrategia de sostenibilidad                                |
|                                              | GRI 3-2   | Lista de temas materiales                                                                | Estrategia de sostenibilidad                                |
|                                              | GRI 3-3   | Gestión de los temas materiales                                                          |                                                             |
| GRI 201: Desempeño económico 2016            | 201-1     | Valor económico generado y distribuido                                                   | Creación de valor                                           |
|                                              | 201-2     | Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático | Gobernanza responsable                                      |
| GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016 | 203-1     | Inversiones en infraestructura y servicios apoyados                                      | Compromiso social                                           |



## ESTÁNDARES UNIVERSALES

| Estándar GRI                                        | Contenido    | Título del contenido GRI                                                               | Capítulo                         |
|-----------------------------------------------------|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| <b>GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016</b> | <b>203-2</b> | Impactos económicos indirectos significativos                                          | Compromiso social                |
| <b>GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016</b>    | <b>204-1</b> | Proporción del gasto sobre proveedores locales                                         | Somos Grupo América              |
|                                                     | <b>205-1</b> | Operaciones evaluadas sobre riesgos relacionados con la corrupción                     | Gobernanza responsable           |
| <b>GRI 205: Anticorrupción 2016</b>                 | <b>205-2</b> | Comunicación y capacitación sobre políticas y procedimientos anticorrupción            | Gobernanza responsable           |
|                                                     | <b>205-3</b> | Incidentes confirmados de corrupción y medidas llevadas a cabo                         | Gobernanza responsable           |
| <b>GRI 301: Materiales 2016</b>                     | <b>301-2</b> | Insumos reciclados                                                                     | Gestión de residuos              |
|                                                     | <b>302-1</b> | Consumo de energía dentro de la organización                                           | Compromiso con el medio ambiente |
| <b>GRI 302: Energía 2016</b>                        | <b>302-4</b> | Reducción de consumo energético                                                        | Compromiso con el medio ambiente |
| <b>GRI 303: Agua y efluentes 2018</b>               | <b>303-5</b> | Consumo de agua                                                                        | Compromiso con el medio ambiente |
|                                                     | <b>305-1</b> | Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1)                          | Compromiso con el medio ambiente |
|                                                     | <b>305-2</b> | Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero por consumo de energía (alcance 2) | Compromiso con el medio ambiente |
| <b>GRI 305: Emisiones 2016</b>                      | <b>305-3</b> | Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 3)                  | Compromiso con el medio ambiente |
|                                                     | <b>305-5</b> | Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero                                  | Compromiso con el medio ambiente |
|                                                     | <b>306-2</b> | Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos                       | Compromiso con el medio ambiente |
|                                                     | <b>306-3</b> | Residuos generados                                                                     | Compromiso con el medio ambiente |
| <b>GRI 306: Residuos 2020</b>                       | <b>306-4</b> | Residuos no destinados a eliminación                                                   | Compromiso con el medio ambiente |
|                                                     | <b>306-5</b> | Residuos destinados a eliminación                                                      | Compromiso con el medio ambiente |



## ESTÁNDARES UNIVERSALES

| Estándar GRI                                             | Contenido     | Título del contenido GRI                                                                                      | Capítulo                           |
|----------------------------------------------------------|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| <b>GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016</b> | <b>308-1</b>  | Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales                   | Somos Grupo América                |
| <b>GRI 401: Empleo 2016</b>                              | <b>401-1</b>  | Nuevas contrataciones y retiros de empleados                                                                  | Desarrollo y bienestar del talento |
|                                                          | <b>401-2</b>  | Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales | Desarrollo y bienestar del talento |
|                                                          | <b>401-3</b>  | Permiso parental                                                                                              | Desarrollo y bienestar del talento |
| <b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018</b>     | <b>403-1</b>  | Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo                                                         | Desarrollo y bienestar del talento |
|                                                          | <b>403-2</b>  | Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes                               | Desarrollo y bienestar del talento |
|                                                          | <b>403-3</b>  | Servicios de salud en el trabajo                                                                              | Desarrollo y bienestar del talento |
|                                                          | <b>403-4</b>  | Participación, consulta y comunicación de los trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo              | Desarrollo y bienestar del talento |
|                                                          | <b>403-5</b>  | Capacitación de los trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo                                        | Desarrollo y bienestar del talento |
|                                                          | <b>403-6</b>  | Promoción de la salud del trabajador                                                                          | Desarrollo y bienestar del talento |
|                                                          | <b>403-8</b>  | Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo                           | Desarrollo y bienestar del talento |
|                                                          | <b>403-9</b>  | Lesiones por accidente laboral                                                                                | Desarrollo y bienestar del talento |
|                                                          | <b>403-10</b> | Las dolencias y enfermedades laborales                                                                        | Desarrollo y bienestar del talento |
|                                                          | <b>404-1</b>  | Horas de formación promedio al año por empleado                                                               | Desarrollo y bienestar del talento |
| <b>GRI 404: Formación y educación 2016</b>               | <b>404-2</b>  | Programas para mejorar las habilidades de los empleados y de asistencia al retiro                             | Desarrollo y bienestar del talento |
|                                                          | <b>404-3</b>  | Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones de desempeño y de desarrollo de carrera                      | Desarrollo y bienestar del talento |



## ESTÁNDARES UNIVERSALES

| Estándar GRI                                                | Contenido    | Título del contenido GRI                                                                             | Capítulo                                                       |
|-------------------------------------------------------------|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| <b>GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016</b> | <b>405-1</b> | Diversidad de los órganos de gobierno y los empleados                                                | Gobernanza responsable /<br>Desarrollo y bienestar del talento |
| <b>GRI 406: No discriminación 2016</b>                      | <b>406-1</b> | Incidentes de discriminación y acciones correctivas implementadas                                    | Desarrollo y bienestar del talento                             |
| <b>GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016</b>          | <b>409-1</b> | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio         | Compromiso social                                              |
| <b>GRI 413: Comunidades locales 2016</b>                    | <b>413-2</b> | Operaciones con impactos negativos significativos – reales o potenciales– en las comunidades locales | Compromiso social                                              |
| <b>GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016</b>   | <b>414-1</b> | Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales             | Somos Grupo América                                            |
| <b>GRI 417: Marketing y etiquetado 2016</b>                 | <b>417-2</b> | Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios     | Calidad y seguridad de nuestros productos y servicios          |
|                                                             | <b>417-3</b> | Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing                                 | Calidad y seguridad de nuestros productos y servicios          |
|                                                             | <b>417-3</b> | Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing                                 | Calidad y seguridad de nuestros productos y servicios          |



## ÍNDICE DE CONTENIDOS SASB

Grupo América ha elaborado su informe considerando los Estándares SASB aplicables para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

| Tópico SASB                                                       | Código       | Descripción del parámetro de contabilidad o de actividad                                                                                                             | Capítulo                                              |
|-------------------------------------------------------------------|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| <b>Estándar: Servicios Inmobiliarios (Real Estate Services)</b>   |              |                                                                                                                                                                      |                                                       |
| Servicios de sostenibilidad                                       | IF-RS-410a.1 | Ingresos por servicios energéticos y de sostenibilidad                                                                                                               | Somos Grupo América                                   |
| Servicios de sostenibilidad                                       | IF-RS-410a.2 | Superficie de suelo y (2) número de edificios administrados que cuentan con servicios de energía y sostenibilidad                                                    | Somos Grupo América                                   |
| Servicios de sostenibilidad                                       | IF-RS-410a.3 | (1) Superficie de suelo y (2) número de edificios administrados que obtuvieron una calificación energética                                                           | Somos Grupo América                                   |
| Información y gestión transparente de los conflictos de intereses | IF-RS-510a.3 | Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con la integridad profesional, incluido el deber de diligencia | Gobernanza responsable                                |
| <b>Estándar: Instalaciones Recreativas (Leisure Facilities)</b>   |              |                                                                                                                                                                      |                                                       |
| Seguridad de la fuerza laboral                                    | SV-LF-320a.1 | (1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR) y (2) tasa de frecuencia de cuasi accidentes (NMFR) de a) empleados fijos y b) estacionales                         | Desarrollo y bienestar del talento                    |
| Seguridad del cliente                                             | SV-LF-250a.1 | (1) Tasa de mortalidad y (2) la tasa de lesiones de clientes                                                                                                         | Calidad y seguridad de nuestros productos y servicios |
| Seguridad del cliente                                             | SV-LF-250a.2 | Porcentaje de instalaciones cuya seguridad se inspeccionó, porcentaje de instalaciones que no superaron la inspección                                                | Calidad y seguridad de nuestros productos y servicios |
| Gestión de la energía                                             | SV-LF-130a.1 | (1) Total de energía consumida, (2) porcentaje de electricidad de la red, (3) porcentaje de renovables                                                               | Compromiso con el medio ambiente                      |

