

ALIMENTAMOS
CON PASIÓN

VISIÓN
QUE GUÍA

HACER LO
CORRECTO
SIEMPRE

HISTORIAS
CON SABOR

NUESTRA
MEJOR RECETA

CONEXIONES
QUE FORTALECEN

EL PLANETA EN
NUESTRA MESA



ALIMENTAMOS CON PASIÓN

INFORME DE SOSTENIBILIDAD EPA 2024-2025



CONTENIDO



ALIMENTAMOS CON PASIÓN

Somos EPA

- Quienes somos
- Nuestras marcas
- Nuestras alianzas
- Nuestros aliados y socios comerciales



HACER LO CORRECTO SIEMPRE

Liderazgo, ética y transparencia

- Gobierno corporativo
- Cultura ética y transparencia



VISION QUE GUÍA

Gobernanza de la Estrategia de Sostenibilidad

- Doble materialidad
- Estrategia de Sostenibilidad
- Compromiso con la sostenibilidad
- Nuestros grupos de interés



HISTORIAS CON SABOR

Creciendo con nuestra gente

- Clima laboral
- Demografía
- Atracción y retención
- Beneficios para los colaboradores
- Permiso parental
- Desarrollo del talento
- Negociación colectiva



NUESTRA MEJOR RECETA

Seguridad y calidad del producto

- Programas de calidad e inocuidad
- Materias primas
- Estándares y certificados



CONEXIONES QUE FORTALECEN

Solidez en la cadena de valor

- Gestión de proveedores
- Cadenas agrícolas sostenibles



EL PLANETA EN NUESTRA MESA

Estrategia climática

- Consumo de energía renovable y no renovable
- Medición de la huella de carbono
- Acciones para mitigar el cambio climático



Acerca de ESTE INFORME

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

Nuestro Informe de Sostenibilidad 2024–2025 presenta de manera íntegra y transparente el desempeño ambiental, social, económico y de gobernanza de Empresa Panameña de Alimentos, S.A. (epa) y sus subsidiarias:

- Productos Alimenticios Pascual S.A.
- Almacén Ideal S.A.

Epa es una sociedad anónima constituida conforme a las leyes de la República de Panamá, con domicilio comercial y fiscal en la Ciudad de Panamá. Este documento resume nuestros avances, retos y resultados en materia de sostenibilidad durante el período comprendido entre el **1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2025**.

Para este ciclo, el informe **no cuenta con verificación externa**, pero mantiene los criterios internos de calidad, rigor y trazabilidad de datos aplicados por epa. Asimismo, para este informe **no se presentan reexpresiones significativas** de la información reportada previamente.

Los ajustes menores, derivados de mejoras metodológicas, se detallan en las secciones correspondientes para asegurar la coherencia de los datos. Aunque el reporte transita hacia una periodicidad bienal (**2024-2025**), se garantiza la comparabilidad histórica y la transparencia del desempeño al presentar los indicadores **desagregados de manera anual**.

Este informe ha sido elaborado de acuerdo con los **Estándares del Global Reporting Initiative (GRI) y con los parámetros del Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para el sector de Alimentos Procesados**, reafirmando nuestro compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas. El contenido responde a los temas materiales definidos mediante nuestro proceso de doble materialidad, actualizado en el año 2025, la estrategia de sostenibilidad de epa, las materias fundamentales de la ISO 26000 de Responsabilidad Social, así como a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a los que contribuimos.

La información aquí presentada se relaciona directamente con nuestros lineamientos corporativos, nuestra estrategia de negocio y de sostenibilidad; y detalla nuestros logros más relevantes en la gestión de los asuntos ambientales, sociales, de gobierno corporativo, así como datos económicos del periodo de reporte.

La construcción de este informe fue coordinada por la Dirección de Sostenibilidad y Relaciones Corporativas, bajo el liderazgo de la Vicepresidencia de Talento y Relaciones Corporativas. En su preparación participaron las distintas áreas involucradas en la operación, gestión y dirección de epa, quienes consolidaron datos, resultados, hitos y evidencias que reflejan nuestra evolución en sostenibilidad. La aprobación de este informe es responsabilidad del Comité Ejecutivo, tras una revisión y supervisión directa por parte del Comité de Sostenibilidad.

¿Cómo identificar los contenidos?



En la portada de cada capítulo encontramos la referencia a los ODS a los que aportamos.



Al inicio de cada sección se referencia a los contenidos de los estándares GRI y los parámetros SASB.



En anexos del informe encontramos el índice de contenidos GRI y SASB.



"AVANZAMOS GUIADOS POR UN PRINCIPIO ESENCIAL: LA CONFIANZA ABSOLUTA EN NUESTRA GENTE."

Hablando con **EL PRESIDENTE**

Querido equipo epa, aliados y comunidades:

Estos dos años que dejamos atrás nos recordaron que la fortaleza no se mide por la ausencia de dificultades, sino por la capacidad de enfrentarlas con unidad. A pesar de un entorno económico retador, en epa avanzamos guiados por un principio esencial: la confianza absoluta en nuestra gente. Esa convicción en el talento de nuestro equipo es la que nos permite mantenernos firmes y evolucionar, incluso en los escenarios más complejos. El ejercicio de doble materialidad que realizamos nos permitió mirarnos con honestidad, entender dónde generamos más impacto y hacia dónde debemos avanzar. Consolidamos procesos, reforzamos estándares y apostamos por una gestión más ordenada, más transparente y alineada con lo que el país y el mundo esperan de nosotros.

Lo que nos sostiene como organización no es solo lo que logramos, sino la integridad y el compromiso con los que actuamos. Nuestro propósito de "Alimentar con Pasión" cobra vida gracias a cada colaborador que decide dar lo mejor de sí cada día. Por eso, puedo decir con total certeza que los resultados de este periodo son el fruto de lo que somos: un solo equipo trazando juntos el camino hacia el futuro. Prueba de ello es haber mantenido por cuarto año consecutivo la certificación Great Place to Work y haber operado con cero retiros de producto, asegurando que nuestra promesa de calidad sea innegociable.

Por eso avanzamos en el uso de energías más limpias, en procesos más eficientes y en prácticas que nos ayudan a reducir nuestro impacto ambiental. Vimos cómo la energía solar tomó más fuerza en nuestras operaciones, y estamos avanzando con determinación hacia nuestra meta de operar con energía 100% renovable en la planta Café Durán mediante la implementación de nuestra granja solar, un hito que se complementa con proyectos de economía circular para reaprovechar residuos como la pulpa de café y una gestión cada vez más eficiente del agua.

Además, reafirmamos algo que sentimos profundamente: **la tierra es el origen de todo lo que hacemos.**





No se trata solo de cumplir estándares; se trata de honrar el entorno que nos ha dado tanto y de asegurar que epa siga creciendo sin comprometer el mañana.



Si algo nos une en esta organización, es la certeza de que las personas son el centro de todo. Acompañamos a nuestros colaboradores en su desarrollo, fortalecimos programas de bienestar y reafirmamos nuestro compromiso con las comunidades donde estamos presentes. Y, de manera muy especial, continuamos apoyando a la caficultura panameña, un orgullo del país y una parte esencial de nuestra identidad. Reconociendo que la variabilidad climática es uno de nuestros mayores desafíos, hemos convertido este riesgo en oportunidad a través del programa "Fomento Agrícola", invirtiendo \$1.1 millones en el campo para fortalecer la resiliencia de nuestros productores. A través de asistencia técnica, compra responsable y trabajo conjunto con los productores, contribuimos al desarrollo de una cadena que representa historia, tradición y futuro.

Porque cuando apoyamos al origen, no solo crece el café: crecen las familias, crecen las oportunidades y crecemos nosotros como país.



Todo este esfuerzo requiere una forma clara y ética de tomar decisiones. Por eso fortalecimos nuestra gobernanza, escuchando a nuestros grupos de interés y analizando con mayor profundidad los temas que influyen en el presente y en el futuro de epa. En este contexto, hemos fortalecido nuestra gestión con la creación de la Dirección de Riesgos, entendiendo que solo una estructura sólida nos permite anticipar y mitigar la volatilidad del mercado y del entorno.

Miramos hacia adelante con el desafío de elevar la calidad de nuestros datos ASG y la meta de alcanzar la suficiencia productiva cafetalera nacional, asegurando que cada grano sea 100% panameño. Sabemos que nuestro futuro no estará libre de retos,

pero también sabemos que somos nosotros quienes definimos la manera de enfrentarlos. Somos quienes ponen el corazón en cada alimento, somos quienes ven en la sostenibilidad no un requisito, sino la forma de asegurar el futuro de epa y del país.

Gracias por su compromiso, por su pasión y por demostrar que, juntos, podemos transformar cada desafío en una oportunidad.

**Juan Carlos Jaramillo Arias
PRESIDENTE**





Hitos RELEVANTES

Durante este periodo consolidamos avances significativos que reflejan nuestra visión de sostenibilidad

GOBERNANZA Y ESTRATEGIA

ACTUALIZAMOS

nuestro análisis de materialidad; en 2025 identificamos los asuntos doblemente materiales, orientando nuestra estrategia de sostenibilidad desde una visión basada en impactos y riesgos financieros.

RECONOCIMIENTOS MERCADO

OBTUVIMOS

destacados resultados en los rankings Merco 2024 y 2025, alcanzando el primer lugar en la categoría Holding en Reputación, Talento y ASG.



GREAT PLACE TO WORK

CERTIFICADO

Obtuvimos la certificación por cuarto año consecutivo (2025-2026), posicionándonos como una de las mejores empresas para trabajar en Panamá, fortaleciendo nuestra cultura organizacional.

EXCELENCIA EN INOCUIDAD

FSSC 22000

Recertificamos la planta Pascual y obtuvimos la primera certificación de la planta de Café Durán bajo la versión V6 de la norma. Además, iniciamos el proceso de certificación para la planta de Gold Mills en 2025.

FOMENTO AGRÍCOLA

PROGRAMA

Hemos invertido USD 1.1 millones en el Programa de Fomento Agrícola, promoviendo la siembra y renovación de decenas de hectáreas de café Arábica, fortaleciendo la productividad y la sostenibilidad del cultivo.



LOGÍSTICA CON ROADNET

OPTIMIZACIÓN

Implementamos la herramienta Roadnet en 2025, que optimiza las rutas logrando reducir nuestra flota de 1,014 a 912 viajes y alcanzando un ahorro del 9% en combustible, mejorando eficiencia y reduciendo emisiones.

ENERGÍA RENOVABLE

AVANCE

En julio de 2024 instalamos la granja solar en la planta de Café Durán, avanzando hacia el 100% de autoabastecimiento con energía renovable en esta planta.

“MANOS VERDES”

PROGRAMA

Desde 2023 hemos incrementado en el 51% la recolección de aceite vegetal usado, protegiendo de forma estimada 236 millones de litros de agua en 2025.



EMPAQUES

TRANSFORMACIÓN

Redujimos 20,100 kg de películas plásticas mediante nuestro plan de reducción de calibre de empaques flexibles, interviniendo 60 SKU y disminuyendo el uso de material sin comprometer la calidad.





ALIMENTAMOS CON PASIÓN

SOMOS EPA

GRI 2-1, 2-6, 2-28



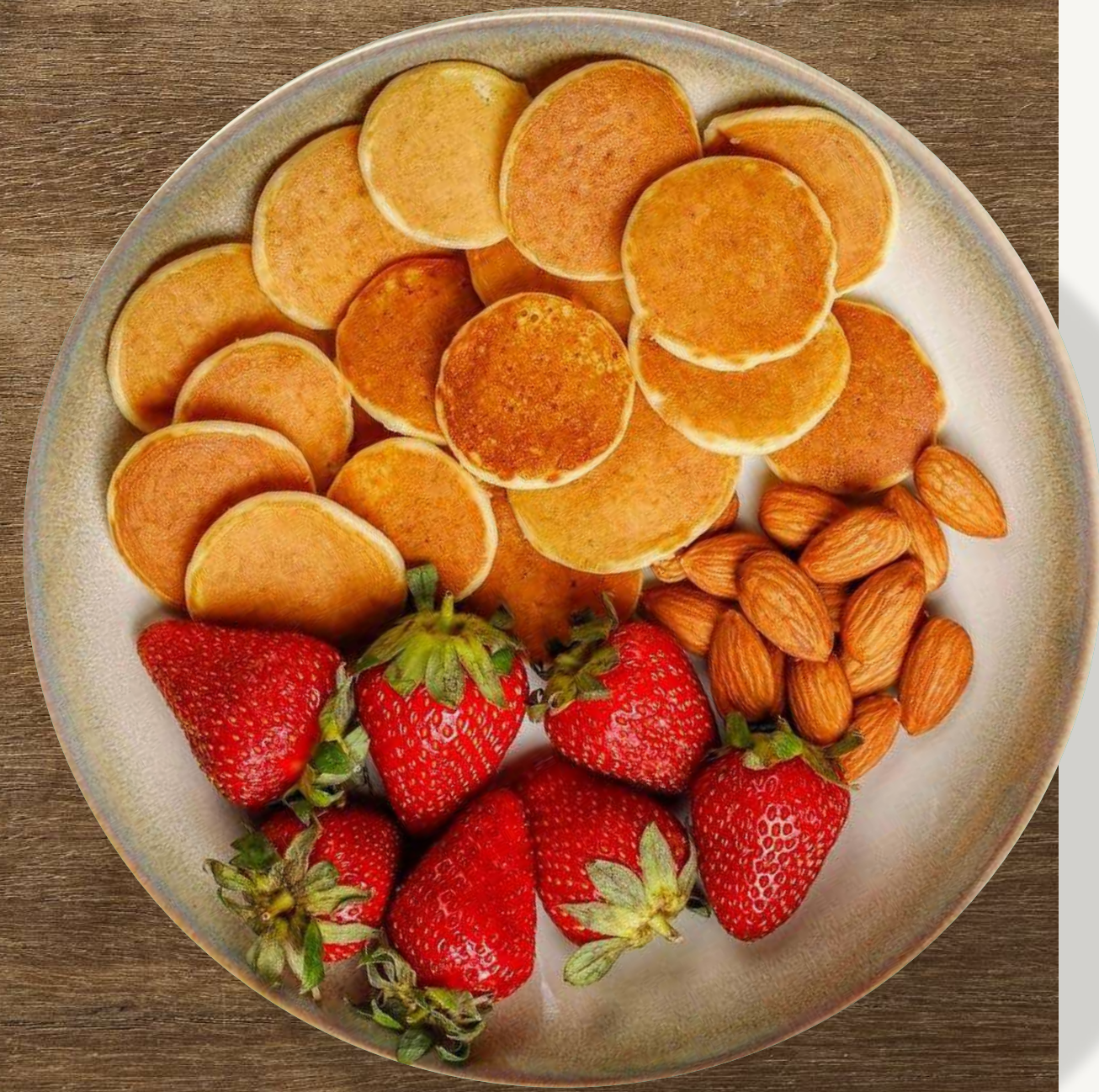


Quienes SOMOS

GRI 2-1

Somos **Empresa Panameña de Alimentos - epa** el grupo empresarial líder en la producción y distribución de alimentos de consumo masivo en Panamá. Somos parte de la vida cotidiana, de la cultura y de la identidad de miles de familias que han confiado en nuestras marcas por generaciones. Estamos presentes en esos momentos que unen a las personas, convencidos de que cada producto que elaboramos lleva calidad, tradición e innovación.

A lo largo de nuestro crecimiento, hemos sostenido un compromiso profundo con Panamá para impulsar el desarrollo del país, fortalecer las cadenas productivas locales, promover la seguridad alimentaria y mantener un portafolio que acompañe la evolución de las necesidades de nuestros consumidores. Este propósito es el motor que guía nuestras decisiones y que se integra en la manera en que operamos, innovamos y creamos valor compartido.



FILOSOFÍA CORPORATIVA

ALIMENTAR CON PASIÓN

Nuestra filosofía corporativa refleja el sentido profundo de lo que hacemos y cómo lo hacemos. Para epa, alimentar con pasión significa producir alimentos de calidad e inocuos, con responsabilidad, entusiasmo y un compromiso genuino hacia las personas, las comunidades y el bienestar del país.

Esta filosofía se vive a través de nuestro talento humano, quienes, con su entrega diaria, aseguran que nuestras marcas permanezcan como referentes de confianza y excelencia en todos los hogares panameños.

Creemos que trabajar con pasión permite que todo sea posible y que este sentimiento se traduzca en experiencias memorables para quienes eligen nuestros productos.





MISIÓN

“Satisfacer las necesidades de los consumidores a través de marcas líderes que generan confianza y un equipo humano apasionado con lo que hace.”

VISIÓN

“Ser la primera opción en la mente de los consumidores con nuestras marcas, productos e innovación, generando rentabilidad y sostenibilidad.”



VALORES

Los valores son la esencia de epa y definen la manera en que actuamos.



Integridad

SOMOS GENUINOS

Actuamos con transparencia, ética y coherencia, guiando nuestras decisiones y relaciones bajo los más altos estándares.



Calidad

LO QUE HACEMOS, LO HACEMOS BIEN

Cada producto refleja nuestro compromiso con la excelencia y la satisfacción del consumidor.



Pasión

COMPROMETIDOS CON MENTE Y CORAZÓN

Llevamos nuestro propósito a cada acción, inspirándonos mutuamente para avanzar y mejorar cada día.

CULTURA EPA

UNA FORMA DE HACER LAS COSAS

Nuestra cultura organizacional traduce nuestra filosofía en prácticas cotidianas. Está basada en siete comportamientos que impulsan la excelencia, la colaboración y la innovación.

1. Orientación a la acción y al logro de metas.
2. Responsabilidad sobre los resultados.
3. Actitud permanente de aprendizaje e innovación.
4. Participación activa en la toma de decisiones y resolución de problemas.
5. Colaboración y trabajo en equipo.
6. Comunicación abierta y auténtica.
7. Amabilidad y trato cálido hacia los demás.

Estos comportamientos consolidan un entorno laboral positivo, movilizan a nuestro talento y fortalecen nuestra capacidad para adaptarnos a los retos y oportunidades que enfrenta el sector alimentario.



Nuestras MARCAS

GRI 2-1

Nuestro portafolio se extiende a más de 700 referencias en distintos segmentos alimenticios como parte de nuestras marcas líderes en el mercado.

92

años en el mercado.
Pastas largas, cortas, rellenas y especialidades.



57

años en el mercado.
Harinas industriales, domésticas y mezclas preparadas.



79

años en el mercado.
Galletas dulces, saladas, caramelos y snacks.



11

años en el mercado.
Aceites y margarina

118

años en el mercado.
Café tostado y molido, café instantáneo y té e infusiones.



28

años en el mercado.
27 sucursales.

DISTRIBUIMOS

- Jacks
- La Doña
- Sopas Continental



"TRABAJAMOS JUNTO A ORGANIZACIONES CON LAS QUE COMPARTIMOS VALORES Y PRINCIPIOS."

Nuestras ALIANZAS

GRI 2-28

En epa reconocemos que los grandes desafíos económicos, sociales y ambientales que enfrenta Panamá solo pueden abordarse mediante la cooperación y la articulación de esfuerzos. Por ello, las alianzas estratégicas forman parte esencial de nuestra manera de operar y de nuestro compromiso con el ODS 17.

Trabajamos junto a organizaciones con las que compartimos valores y principios, construyendo modelos de colaboración que fortalecen capacidades, amplifican el impacto de los programas y nos permiten avanzar con mayor solidez en las metas de sostenibilidad. Estas alianzas no solo potencian nuestras iniciativas, sino que también reflejan la convicción de que el desarrollo sostenible se logra mejor cuando se construye en conjunto.

Alianzas

Organizaciones sin fines de lucro, instituciones y otros actores, con los que participamos de manera significativa.

ORGANIZACIONES O INSTITUCIONES



INICIATIVA DE PARIDAD DE GÉNERO



Membresías

Nuestras membresías en gremios y organismos nacionales e internacionales nos permiten mantenernos a la vanguardia de las tendencias del mercado y fortalecer nuestra participación en los espacios donde se discuten los retos y oportunidades del sector. A través de estas plataformas, contribuimos de manera activa al intercambio de conocimientos, adoptamos mejores prácticas y consolidamos nuestro compromiso con la sostenibilidad y el desarrollo responsable del negocio.

ORGANIZACIONES Y GREMIOS





Premios y reconocimientos



Great Place To Work



Sellos obtenidos



Inventario



Inventario +



Reducción

Hídrico

Reconocimiento como participante del programa de medición de huella hídrica.

Producto

Reconocimiento como participante del programa de medición de huella de los productos.

Reconocimiento a la medición de nuestro inventario GEI por 4to año consecutivo.

4°

año consecutivo, reconocidos como organización certificada GPTW para el período 2025–2026. Otorgado con base en nuestra cultura interna, experiencia de los colaboradores y los comportamientos de liderazgo.

2024

Merco Reputación

#1 en la categoría Holding
#26 entre las 100 empresas más reputadas del país

Merco Lideres

Juan Carlos Jaramillo – Presidente epa.
#2 en la categoría Holding
#55 en la clasificación General

Merco Talento

#19 entre las 100 mejores empresas en Panamá para atraer y fidelizar talento
#5 en el sector alimentos

Merco ASG

#1 en la categoría Holding
#25 en la categoría General
#20 en la categoría Ambiental
#18 en la categoría Social
#30 en Gobernanza

2025

Merco Reputación

#1 en la categoría Holding
#24 entre las 100 empresas más reputadas del país

Merco Lideres

Juan Carlos Jaramillo – Presidente epa.
#6 en la categoría Holding
#48 en la clasificación General

Merco Talento

#13 de las 100 mejores empresas en Panamá para atraer y fidelizar talento
#1 en la categoría Holding

Merco ASG

#1 en la categoría Holding
#15 en la categoría General
#17 en la categoría Ambiental
#15 en la categoría Social
#14 en Gobernanza



“Premio Liderazgo Sostenible 2024” otorgado a la planta de Café, por la Cámara Americana de Comercio e Industrias de Panamá (AmCham Panamá), la planta ganó en la categoría “Ambiente”

“Mención de Excelencia” en la categoría “Impulso al Crecimiento Económico Sostenible”, de los “Premios Huellas del Istmo 2024”, que otorga la Universidad del Istmo.

Reconocimiento “Campeones del Mercado” de la Bolsa de Valores de Latinoamérica-Latinex, que destaca nuestras buenas prácticas en medioambiente y acción climática.

ÚNICA EMPRESA NO FINANCIERA RECONOCIDA



Nuestra participación en espacios estratégicos para el desarrollo sostenible



Durante el periodo 2024 - 2025 participamos en espacios nacionales que contribuyen al desarrollo sostenible de Panamá liderados por autoridades locales y gremios de la industria, donde compartimos nuestras experiencias, buenas prácticas, lecciones aprendidas, entre otros asuntos de interés:

2024

- Participación en la **Semana de la RSE 2024**. Panel "Impulsando tu negocio desde la Innovación Empresarial"
- Participación en el **Foro de la Industria de Alimentos y Bebidas**, organizado por el Sindicato de Industriales de Panamá. Panel: "Responsabilidad Social y Seguridad Alimentaria"

2025

- Participación en el **Lanzamiento del Plan Nacional de Café Robusta** del Ministerio de Desarrollo Agropecuario – MIDA. Ponencia "Agronegocios, realidad del mercado de café Robusta para el consumo nacional"
- **CADE Coclé**: Participación en el Panel: "Sector agro: innovaciones tecnológicas que transforman la producción y comercialización agrícola"
- Participación en el foro **Líderes con Propósito** de la UTP Coclé: "Optimización de Cadenas de Suministro-Caso de éxito planta de Café"
- **Foro Agua 4.0** organizado por el Consejo Nacional de la Empresa privada CONEP- Participación en el Foro: "¿Cómo asegurar la disponibilidad hídrica para las actividades productivas?"
- **Merco Talento 2025**. Participación en el Panel Gestión de marca empleadora
- **Primer Foro Interuniversitario**: Panel "Ingeniería: Aliado de la IA y la Sostenibilidad"
- Participación en el **Foro Industria y Vida**, organizado por el Sindicato de Industriales de Panamá. Panel "Gestión de Residuos Sólidos un desafío colectivo"
- **Congreso Internacional de Gestión de la Calidad (CINGCA 2025)** de la Asociación Panameña de Ingenieros Industriales – APII. Panel "Sostenibilidad en la Logística: Integrando Prácticas Verdes y Economía Circular"





Nuestros aliados y SOCIOS COMERCIALES

GRI 2-6

En epa construimos nuestras operaciones sobre una red de aliados y socios comerciales que participan de manera esencial en cada eslabón de nuestra cadena de valor.

Desde los proveedores que nos suministran materias primas —como trigo, café verde, aceites, empaques y otros insumos agrícolas e industriales— hasta aquellos que ofrecen servicios especializados, nos relacionamos bajo criterios de calidad, responsabilidad y cumplimiento de estándares sanitarios. De igual forma, nuestra gestión comercial se fortalece con clientes estratégicos como supermercados, comercios, clientes corporativos y consumidores finales, con quienes promovemos prácticas de mercadeo responsable, servicio cercano y análisis continuo del mercado.

Estas relaciones nos permiten operar con solidez, asegurar la consistencia de nuestros productos y avanzar hacia un crecimiento sostenible y compartido.



Distribución



Distribución



Alianza



Alianza



Producción y distribución





VISION QUE GUÍA

GOBERNANZA DE LA ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD





Doble MATERIALIDAD

GRI 3-1, 3-2

En línea con nuestro compromiso con la sostenibilidad, desarrollamos el análisis de doble materialidad correspondiente al periodo 2025. En este proceso identificamos y priorizamos los temas más relevantes para epa, considerando tanto los impactos que generamos en nuestro entorno como los factores ASG que podrían influir en el desempeño financiero de la organización. Los resultados fortalecen nuestra estrategia y orientan nuestras decisiones en función de las expectativas de nuestros grupos de interés.

La metodología implementada se fundamenta en:

Materialidad de impacto

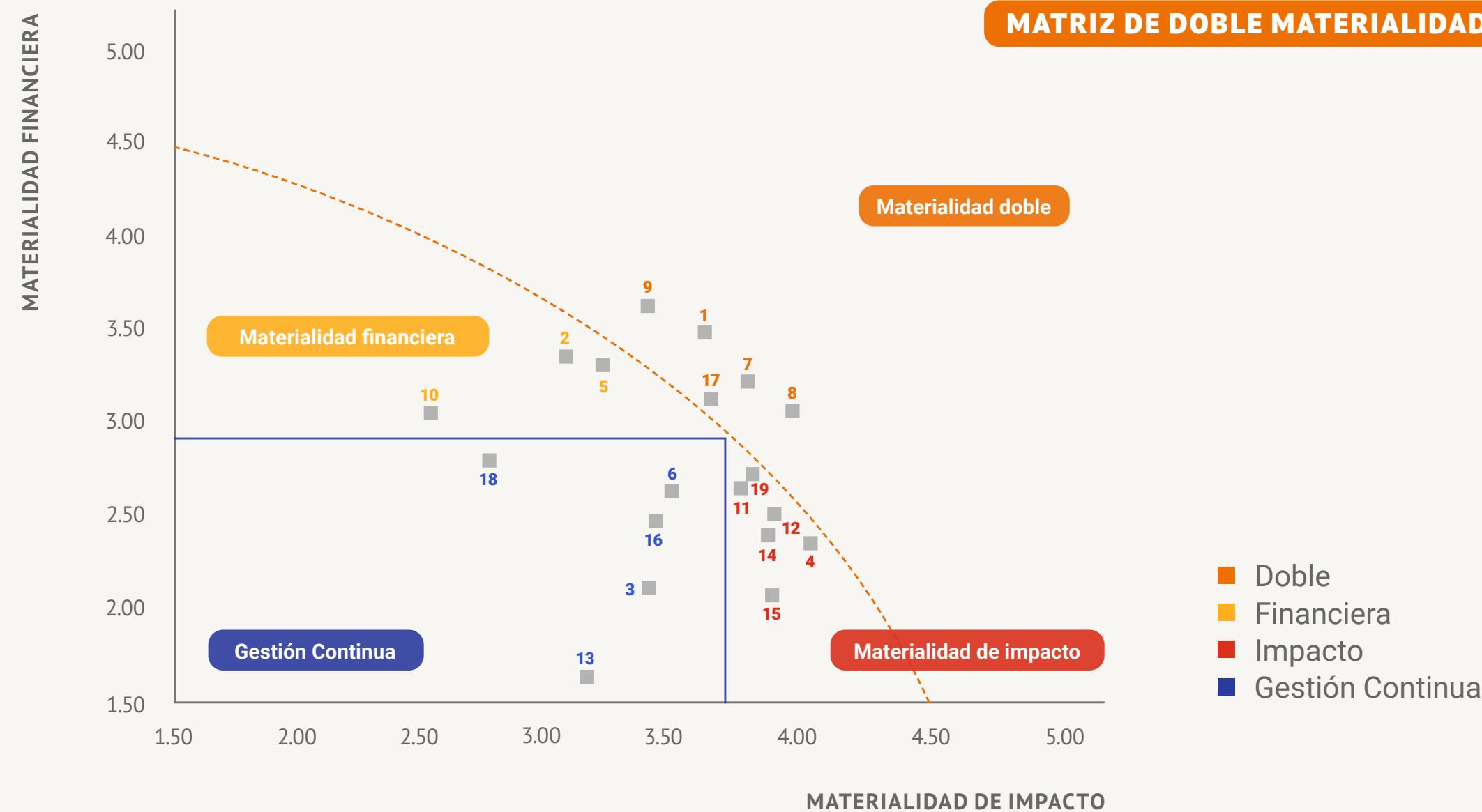
Evalúa los temas más significativos para la economía, el ambiente y las personas, considerando la

percepción de nuestros grupos de interés (colaboradores, clientes, proveedores, autoridades y comunidad), así como la magnitud y probabilidad de los impactos asociados.

Materialidad financiera

Identifica y prioriza los riesgos y oportunidades ASG que podrían influir en el desempeño financiero de la organización. Este análisis se construyó incluyendo el conocimiento estratégico de la Junta Directiva y la Alta Gerencia sobre los temas más determinantes para el negocio.

Como resultado de este proceso de valoración interna y consulta a grupos de interés, se identificaron las siguientes categorías de temas materiales que guiarán la estrategia de sostenibilidad.



- 1 Estrategia climática
- 11 Innovación para la nutrición
- 7 Ética y transparencia
- 12 Ciberseguridad y seguridad de la información
- 8 Seguridad y calidad del producto
- 14 Compromiso social
- 9 Gestión de la cadena de suministro y cadenas agrícolas
- 15 Etiquetado de productos y marketing responsable
- 17 Bienestar y desarrollo del talento
- 19 Salud y seguridad ocupacional
- 2 Huella hídrica
- 3 Embalaje sostenible
- 5 Consumo de energía
- 6 Gobierno corporativo
- 10 Desempeño económico
- 13 Relación con el cliente
- 4 Gestión de residuos
- 16 Respeto por los DDHH
- 18 Diversidad, Equidad e Inclusión





Estrategia de SOSTENIBILIDAD

GRI 2-22



Nuestra estrategia de sostenibilidad se basa en las siete materias fundamentales de la ISO 26000 en Responsabilidad Social.

En el periodo 2024-2025, este estándar continúa guiando nuestro enfoque y nos permite fortalecer la gestión en ámbitos clave: gobernanza, derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, operación ética, relación con los consumidores y vínculo con la comunidad. Este enfoque nos proporciona una visión integral y consistente con las mejores prácticas internacionales, impulsando iniciativas que generen valor sostenible.

Las siete materias fundamentales de la ISO 26000 de Responsabilidad Social



Gobernanza de la organización



Prácticas justas de operación



Derechos humanos



Asuntos de consumidores



Prácticas laborales



Participación activa y desarrollo de la comunidad



Medio ambiente





Nuestro propósito corporativo “Alimentar con pasión” orienta el modelo de negocio para prevenir impactos negativos y generar impactos positivos mediante la producción de alimentos de calidad y relaciones responsables.

Nuestra visión es ordenar y formalizar los procesos de gestión de impactos económicos, ambientales y sociales —incluidos los derechos humanos— para lograr operaciones más eficientes y transparentes en la cadena de valor.

Logros



Eficiencia ambiental en plantas y centros de distribución.



Trabajo hacia la certificación FSSC 22000, con la proyección de ampliar a más instalaciones.



Fortalecimiento de Epa Recicla, lo que nos permite una mayor recuperación de materiales.



Nuestras metas a corto y mediano plazo

Mirando hacia adelante, uno de los principales desafíos es incrementar la calidad, consistencia y trazabilidad de los datos ASG, especialmente en lo relacionado con las emisiones, consumo energético, uso de agua y generación de residuos. Asimismo, buscamos profundizar la trazabilidad en segmentos específicos de la cadena de suministro.

Con base en ello, los objetivos estratégicos para los próximos años incluyen:

- Impulsar nuevas iniciativas de eficiencia energética y ambiental en todas las operaciones.
- Diseñar y estructurar un proceso formal de compras responsable.
- Continuar con la expansión de la certificación FSSC 22000 a otras instalaciones.
- Fortalecer las prácticas responsables con productores agrícolas, en especial de la cadena de café.
- Consolidar sistemas de información ASG que permitan decisiones más oportunas y basadas en datos.
- Integrar plenamente el análisis de doble materialidad como parte estructural de la gestión corporativa.



"EN EPA SIEMPRE MIRAMOS HACIA ADELANTE."



Compromiso con la SOSTENIBILIDAD

GRI 2-22

El compromiso que tenemos con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas guía nuestras decisiones y orienta nuestro actuar hacia un impacto positivo y duradero.

Reconocemos que desempeñamos un rol clave en la agenda global, por lo que integramos los ODS de manera transversal en nuestra estrategia y en la gestión diaria de nuestras operaciones. A través de iniciativas ambientales, sociales y de gobernanza, contribuimos de forma concreta al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y reforzamos nuestro propósito de generar valor sostenible para el país y las futuras generaciones.



A través del Programa Fomento Agrícola y el Programa de Anticipo Agrícola, acompañamos a productores locales de café con asistencia técnica, anticipos para insumos y precios justos, fortaleciendo su estabilidad económica y la sostenibilidad de sus cultivos.



Somos parte de la solución frente al hambre en el país contribuyendo a reducir el desperdicio de alimentos. Como socios fundadores del Banco de Alimentos participamos en programas como Padrinos de Bodega y Desayunos Felices.



Promovemos el bienestar integral de nuestros colaboradores a través de la clínica epa, la gestión de seguridad industrial, seguros vida y salud, programas de acompañamiento y actividades deportivas y recreativas.

Además, garantizamos la inocuidad y seguridad alimentaria de nuestros productos para proteger la salud de los consumidores.



Creemos en el aprendizaje continuo. Por eso impulsamos la formación a través del Durán Training Center y nuestras escuelas técnicas de Competencias, Supervisores y Ventas. También brindamos capacitación especializada a productores agrícolas, fortaleciendo capacidades en toda nuestra cadena de valor.



"NUESTRO COMPROMISO GUÍA NUESTRAS DECISIONES Y ORIENTA NUESTRO ACTUAR HACIA UN IMPACTO POSITIVO Y DURADERO."

7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



Avanzamos en la implementación de la tercera fase de nuestro Proyecto de Energía Renovable, incorporando sistemas solares fotovoltaicos y migrando progresivamente a tecnología LED en nuestras plantas, reduciendo así nuestra huella energética.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



Reafirmamos nuestro compromiso con un entorno laboral de excelencia, respaldado por la certificación Great Place to Work y la promoción de la negociación colectiva. Además, priorizamos la proveeduría local, impulsando el crecimiento económico en nuestro entorno.

13 ACCIÓN POR EL CLIMA



Participamos en el programa Reduce Tu Huella, con la medición y reducción de la huella de carbono y la huella hídrica, manteniendo nuestro compromiso con la Carbono Neutralidad al 2050.

14 VIDA SUBMARINA



A través del programa Manos Verdes recolectamos aceite vegetal usado para evitar la contaminación del agua y transformarlo en biodiésel, promoviendo un modelo de economía circular con impacto ambiental positivo.

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



Fortalecemos nuestro impacto mediante alianzas estratégicas convencidos de que la sostenibilidad se construye en colaboración.



Nuestros grupos DE INTERÉS

GRI 2-29



Los grupos de interés son aliados clave en nuestra gestión de sostenibilidad, ya que nos permiten comprender expectativas, identificar riesgos y oportunidades para tomar decisiones estratégicas.

Incluimos a colaboradores, clientes, proveedores, comunidades, autoridades y otros actores relevantes que interactúan con nuestra organización.

En epa mantenemos un enfoque estratégico y coordinado para la participación de nuestros grupos de interés, gestionado por el Comité de Relacionamiento Corporativo, que se reúne de manera trimestral para definir la agenda. Esta participación activa y su retroalimentación constante nos ayuda a fortalecer nuestros procesos, garantizar la transparencia y generar un impacto positivo tanto en la organización como en el entorno donde operamos.

Categoría de Grupo de Interés	Objetivo de la participación	Mecanismos de comunicación	Frecuencia de comunicación
Públicos internos (Junta Directiva, Comité Ejecutivo, colaboradores)	Alinear la estrategia corporativa con los objetivos de sostenibilidad y fortalecer la cultura organizacional. Asimismo, comunicar de manera efectiva las iniciativas clave de la corporación, destacando sus impactos positivos.	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones internas Comunicados Presentaciones Espacios formativos Humand (plataforma de comunicación interna de la organización) 	Permanente / mensual / según necesidad.
Productores y cadena agroalimentaria del café	Fortalecer las relaciones estratégicas, asegurar la calidad y disponibilidad de productos, y promover prácticas sostenibles en la cadena de valor.	<ul style="list-style-type: none"> Visitas a productores Reuniones técnicas Capacitaciones Seguimiento de compras 	Según ciclo agrícola y requerimientos operativos.
Autoridades de gobierno (MIDA, MICI, MINSA, Mi Ambiente, autoridades locales)	Generar sinergias y visibilizar la contribución de epa en la industria, garantizando el cumplimiento normativo.	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones institucionales Visitas a planta Recorridos Intercambio técnico 	Según agenda del Comité.
Gremios empresariales y cámaras	Incrementar el reconocimiento corporativo y posicionar nuestras iniciativas institucionales y de sostenibilidad en espacios sectoriales relevantes.	<ul style="list-style-type: none"> Participación en foros Paneles Patrocinios Conversatorios Stands y eventos 	Según agenda del Comité.
ONG y aliados de sostenibilidad	Desarrollar proyectos conjuntos que impulsen iniciativas ambientales y sociales de impacto.	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones Voluntariado corporativo Acciones conjuntas Donaciones 	Según proyectos y actividades del periodo.
Comunidades	Mantener relaciones basadas en el respeto y promover buenas prácticas que generan beneficios para la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> Donaciones Voluntariado 	Según proyectos y actividades del periodo.
Proveedores y socios comerciales	Alinear expectativas con clientes y socios, asegurando calidad, inocuidad y relaciones de largo plazo.	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de proveedores Reuniones técnicas Comunicación documental 	Anual (evaluaciones) / según necesidad operativa.
Clientes y consumidores	Conocer las expectativas de los clientes para mejorar productos y garantizar su satisfacción.	<ul style="list-style-type: none"> Redes sociales Escucha digital PQRS 	Permanente / mensual / según requerimientos.
Medios de comunicación	Posicionar mensajes institucionales y de sostenibilidad de manera coherente y efectiva.	<ul style="list-style-type: none"> Contenido de marketing 	Según agenda del Comité.
Academia	Generar alianzas estratégicas que fomenten conocimiento, formación y prácticas sostenibles.	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones Actividades académicas Proyectos conjuntos 	Según proyectos en curso.



HACER LO CORRECTO SIEMPRE

LIDERAZGO, ÉTICA Y TRANSPARENCIA





Gobierno CORPORATIVO

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-17, 2-18, 2-19, 2-23, 2-24, 2-25, 3-3



En Empresa Panameña de Alimentos – epa, reconocemos que un gobierno corporativo sólido es un pilar fundamental para la toma de decisiones responsables, la gestión integral de riesgos y la sostenibilidad de largo plazo.

Nuestro modelo de gobierno orienta la dirección y supervisión de la compañía, promoviendo un actuar con integridad, transparencia y estricto cumplimiento del marco legal y regulatorio, en coherencia con nuestra misión, visión y valores. Dada la naturaleza de nuestras operaciones y la diversidad de actores en nuestra cadena de valor, el gobierno corporativo es clave para fortalecer la confianza de nuestros grupos de interés, garantizar la rendición de cuentas y asegurar el adecuado funcionamiento de los órganos de gobierno.

Nuestra gestión se sustenta principalmente en el [Manual de Gobierno Corporativo](#), que define la estructura de gobierno, las funciones y facultades de cada órgano y los principios que rigen la conducción de la empresa, incluyendo transparencia, control interno, gestión de riesgos y rendición de cuentas.

De forma complementaria, contamos con un conjunto de políticas corporativas de obligatorio cumplimiento para todos los niveles de la organización, entre las que se destacan la Política Integral de Gestión, la Política de

Derechos Humanos, la Política contra la Corrupción y el Fraude, la Política de Tratamiento de Datos Personales, las Políticas de Talento y Relaciones Laborales y la Política de Responsabilidad Social Empresarial, disponibles en nuestro Sistema de Gestión Documental.

El Manual de Gobierno Corporativo y las principales políticas son aprobados por el Presidente, asegurando su alineación con la estrategia corporativa. Nuestra Política de Derechos Humanos y nuestro Código de Ética se encuentran alineados con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como con los Convenios fundamentales de la OIT, orientando nuestra actuación responsable en todos los niveles de la organización.





Estructura de gobernanza y composición

Nuestro modelo de gobierno corporativo define una estructura clara de roles y responsabilidades entre la Asamblea General de Accionistas, la Junta Directiva, la Alta Gerencia y los comités especializados, garantizando una adecuada separación de funciones y una toma de decisiones informada y responsable. Esta estructura se rige por principios de imparcialidad, cumplimiento normativo, respeto por los derechos humanos y consideración del impacto de nuestras decisiones en los grupos de interés.

La Dirección Jurídica, en su rol de Oficial de Cumplimiento, lidera la identificación y monitoreo de las normas aplicables, el diseño de controles internos y la actualización de políticas y procedimientos. A partir de 2025, este esquema se fortaleció con la creación de la Dirección de Riesgos, incorporando un enfoque especializado para la identificación, evaluación y seguimiento de riesgos estratégicos, operativos, financieros, laborales y de cumplimiento, reforzando la efectividad del sistema de control interno.



ASAMBLEA DE ACCIONISTAS

La Asamblea General de Accionistas es el máximo órgano de gobierno y ejerce la autoridad para la adopción de decisiones estratégicas y la supervisión de la gestión.

Se reúne ordinariamente dentro de los primeros cuatro meses posteriores al cierre del ejercicio, instancia en la que **se elige a los miembros de la Junta Directiva y decide sobre los asuntos sometidos a su consideración.** De manera extraordinaria, puede ser convocada conforme a lo establecido en el Pacto Social.

La Asamblea General de Accionistas está conformada por los accionistas inscritos en el libro de registro de acciones o sus representantes debidamente acreditados, bajo las condiciones previstas en el Pacto Social.

Su funcionamiento se rige por principios de legalidad, transparencia y participación.



Principales facultades

- ✓ Elección y remoción de directores.
- ✓ Reformar el Pacto Social de la sociedad.
- ✓ Aprobar la fusión o consolidación de la sociedad con otras sociedades o entes jurídicos.
- ✓ Aprobar la disolución o liquidación de la sociedad.
- ✓ Autorizar la venta de la totalidad de los bienes y activos de la sociedad.



JUNTA DIRECTIVA

Nuestra Junta Directiva es quien representa a los accionistas en la administración de los bienes de epa. Constituida en 2011, sus miembros son designados por la Asamblea General de Accionistas por períodos de un año, con posibilidad de reelección.

Se reúne ordinariamente ocho veces al año y extraordinariamente cuando es convocada por el presidente o por al menos el 50% de sus miembros. Durante el período 2024–2025 se realizó un 100% de las sesiones planeadas.

La remuneración de la Junta Directiva es fijada anualmente por decisión unánime de la Asamblea General de Accionistas.

La Junta directiva de epa está integrada por profesionales con amplia experiencia en juntas directivas, conocimiento del negocio y del sector alimentario, así como trayectoria en procesos de crecimiento y adquisiciones estratégicas.

Cuenta además con el acompañamiento de un profesional de alta experiencia en el sector financiero, representante de la banca de inversión que asesora a epa en procesos de adquisición y expansión.

Nuestra Junta Directiva está conformada por **tres directores principales y tres directores suplentes no personales**, designados conforme a lo establecido en el Pacto Social y en el Manual de Gobierno Corporativo:

Principales facultades

- ✓ Convocar a la Asamblea General de Accionistas.
- ✓ Establecer comités de directores, definir sus funciones y elegir o remover a sus miembros.
- ✓ Nominar, elegir y remover a los dignatarios, ejecutivos, auditores y al agente residente de la sociedad.
- ✓ Autorizar la declaración y el pago de dividendos.
- ✓ Aprobar el presupuesto anual de operaciones e inversiones.
- ✓ Aprobar la emisión y venta de acciones, incluyendo la definición de su precio.
- ✓ Gravar y disponer de los bienes y activos de la sociedad.
- ✓ Recomendar, modificar y revocar los estatutos de la sociedad.
- ✓ Aprobar el nivel de endeudamiento de la compañía.
- ✓ Aprobar los estados financieros y los informes sobre la situación financiera exigidos por la ley y el Pacto Social.

JUNTA DIRECTIVA



Guillermo Thomas Restrepo
DIRECTOR 2011



Camilo Romero Restrepo
DIRECTOR 2023



Marcela Restrepo Mejía
DIRECTORA 2023



Jorge Gallo
DIRECTOR SUPLENTE 2011



Sergio Restrepo Gutiérrez
DIRECTOR SUPLENTE 2023



Rodrigo Augusto Novillo Rodríguez
DIRECTOR SUPLENTE 2023

Para abordar los impactos de la organización sobre la economía, las personas y el medio ambiente, nuestra Junta Directiva realiza al menos una sesión anual dedicada a los asuntos de sostenibilidad, en la cual se revisan los avances, riesgos y oportunidades asociados a las operaciones de epa. Adicionalmente, la Junta se reúne una vez al año para supervisar los procesos de debida diligencia y la gestión integral de riesgos, reforzando su rol de supervisión estratégica y de control.

Desde 2024, epa implementa de manera regular un plan de formación dirigido a los miembros de la Junta Directiva y del Comité Ejecutivo para fortalecer capacidades en temas estratégicos, regulatorios y de sostenibilidad. Estas instancias formativas, junto con las sesiones específicas sobre sostenibilidad realizadas dentro de la Junta, contribuyen a una toma de decisiones informada y alineada con las mejores prácticas de gobierno corporativo.





ALTA GERENCIA

Nuestra Alta Gerencia implementa las estrategias, lineamientos y determinaciones aprobadas por nuestra Junta Directiva, y la mantiene informada sobre el desempeño de la organización.

Desde este nivel se asegura la ejecución efectiva de las decisiones estratégicas y la alineación de las operaciones con los objetivos corporativos y de sostenibilidad.

Nuestro equipo gerencial está conformado por el **Presidente de la compañía y los Vicepresidentes de Administración y Finanzas, Cadena de Abastecimiento, Comercial y Talento y Relaciones Corporativas**, quienes lideran las áreas estratégicas del negocio y coordinan la ejecución de los planes operativos, financieros y de sostenibilidad, bajo los principios de integridad, cumplimiento normativo, transparencia y conducta ética definidos en nuestro Manual de Gobierno Corporativo y políticas corporativas.

La remuneración de la Alta Gerencia es fijada anualmente por decisión unánime de la Junta Directiva.

La Alta Gerencia trabaja de manera articulada con la Dirección Jurídica, en su rol de Oficial de Cumplimiento, y con la Dirección de Riesgos, para identificar, evaluar y gestionar los riesgos estratégicos, operativos, financieros, laborales y de cumplimiento, fortaleciendo el sistema de control interno y asegurando la implementación de acciones preventivas y correctivas cuando corresponde.

Asimismo, desempeña un papel central en la gestión de los impactos económicos, sociales y ambientales de epa. A través de reportes periódicos y espacios formales de seguimiento, informa a la Junta Directiva sobre el desempeño del negocio, los avances en sostenibilidad y los principales riesgos y oportunidades, contribuyendo a una toma de decisiones informada y alineada con nuestra visión de largo plazo.

COMITÉS

COMITÉ EJECUTIVO

Juan Carlos Jaramillo Arias
PRESIDENTE

Natalia Ameglio Velásquez
VICEPRESIDENTE DE TALENTO Y RELACIONES CORPORATIVAS

Alejandro Hernández Ramírez
VICEPRESIDENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Nicolás Giraldo Rojas
VICEPRESIDENTE COMERCIAL

Luis Guillermo Gómez Buitrago
VICEPRESIDENTE DE CADENA DE ABASTECIMIENTO

Jennifer Paredes
VICEPRESIDENTA ADJUNTA B2C

Mateo Jaramillo
VICEPRESIDENTE ADJUNTO B4B

Reuniones semanales

Desde epa, aseguramos que todas las áreas de la organización reporten de manera periódica sus resultados al Comité Ejecutivo, el cual, en cumplimiento de sus responsabilidades, se reúne quincenalmente.

COMITÉ DE INOCUIDAD

JEFE INOCUIDAD Y SISTEMAS DE CALIDAD

LÍDER DE INOCUIDAD

DIRECTOR DE OPERACIONES

JEFE DE CONTROL DE CALIDAD

JEFE DE HIGIENIZACIÓN

DIRECTOR DE CALIDAD

Reuniones quincenales

Tiene como objetivo garantizar la inocuidad de los alimentos producidos en nuestras plantas, asegurando el cumplimiento de los estándares de calidad y sanidad aplicables, la gestión preventiva de riesgos y la protección de la salud de nuestros consumidores.

COMITÉ DE IMPUESTOS

VP ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

DIRECTOR FINANCIERO

JEFE CONTABLE

JEFE DE IMPUESTOS

DIRECTORA JURÍDICA

Reuniones trimestrales

Su objetivo es gestionar y supervisar los riesgos asociados al enfoque fiscal de la compañía, asegurando el cumplimiento de la normativa tributaria aplicable. Como parte de esta gestión, realizamos anualmente revisiones fiscales correspondientes al ejercicio inmediatamente anterior, las cuales son efectuadas a través de la firma de auditores externos RSM PANAMÁ, fortaleciendo la transparencia, el control y la adecuada gestión fiscal de la organización.

COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD

VICEPRESIDENTE DE TALENTO Y RELACIONES CORPORATIVAS

DIRECTOR DE SOSTENIBILIDAD Y RELACIONES CORPORATIVAS

DIRECTORA DE RIESGOS

DIRECTORA DE PLANEACIÓN Y COMPRAS

DIRECTOR DE INGENIERÍA

DIRECTOR DE OPERACIONES DE CAFÉ

DIRECTOR DE TECNOLOGÍA

DIRECTOR COMERCIAL

DIRECTORA DE PROYECTOS FINANCIEROS

BUSINESS PARTNER DE TALENTO

ENCARGADO DE PROCESOS DIGITALES DE TALENTO

PROFESIONAL DE SOSTENIBILIDAD

PROFESIONAL DE COMUNICACIÓN Y RELACIONES CORPORATIVAS

PROFESIONAL DE CONTENIDO Y COMUNICACIONES

Reuniones mensuales

Tiene como objetivo definir y orientar la estrategia de sostenibilidad corporativa, asegurando su integración en los procesos operativos y administrativos de la organización. Desde este comité impulsamos la diversidad, la equidad y la inclusión, incorporamos las expectativas de nuestros grupos de interés en la toma de decisiones y promovemos la adopción de buenas prácticas ambientales, sociales y de gobernanza que fortalecen la gestión responsable del negocio y la creación de valor sostenible en el largo plazo.





Juan Carlos Jaramillo Arias
PRESIDENTE



Natalia Ameglio
VP TALENTO Y RELACIONES CORPORATIVAS

- Director de Estrategia y Desarrollo
- Director de Seguridad y Salud Ocupacional
- Director de Bienestar y Relaciones con el Trabajador
- Director de Sostenibilidad y Relaciones Corporativas
- Business Partner | Administración, Talento y Comercial
- Business Partner | Cadena de Abastecimiento y Logística



Nicolas Giraldo
VP COMERCIAL

- Vicepresidente Adjunto B4B
- Vicepresidente Adjunto B2C
- Director de Ventas D2C
- Director de Logística
- Director de Ciencia de Datos e Innovación
- Director de Proyectos Comerciales



Luis Gómez
VP CADENA DE ABASTECIMIENTO

- Director de Proyectos Industriales
- Director de Ingeniería
- Director de Planeación y Compras
- Director de Calidad, Investigación y Desarrollo B2C
- Director de Calidad, Investigación y Desarrollo B4B
- Director de Operaciones Durán
- Director de Operaciones Pascual y Suprema
- Director de Operaciones Gold Mills
- Jefe de Procesos Digitales



Alejandro Hernández
VP ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

- Director Control Financiero
- Director de Riesgos
- Director Jurídico
- Director de TI
- Director de Proyectos Financieros
- Director de Controlling







Gestión de riesgos en nuestra cadena de valor

En epa gestionamos los riesgos a lo largo de nuestra cadena de valor como parte integral de nuestro modelo de gobierno corporativo, con el objetivo de asegurar la continuidad operativa, proteger a nuestros grupos de interés y prevenir impactos negativos a nivel económico, social y ambiental. Esta gestión se desarrolla bajo un enfoque estructurado de **Gestión Integral de Riesgos (Enterprise Risk Management – ERM)**, que nos permite identificar, evaluar, gestionar y monitorear los riesgos que puedan afectar el cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos, operativos, financieros, regulatorios y reputacionales.

La Dirección de Riesgos, adscrita a la Vicepresidencia de Administración y Finanzas, es responsable de diseñar e implementar el marco ERM, coordinar la matriz integrada de riesgos corporativos, monitorear la exposición y coordinar la elaboración de los Planes de Continuidad del Negocio (BCP). Los resultados del sistema son reportados anualmente a la Junta Directiva, quien define lineamientos y supervisa su efectividad.

Principios de la gestión de riesgos

-  Protección de la salud del consumidor y cumplimiento normativo como prioridades fundamentales.
-  Integración de la gestión de riesgos en la estrategia, la toma de decisiones y la operación.
-  Enfoque en la prevención, resiliencia operativa y mejora continua.
-  Transparencia, trazabilidad, comunicación efectiva y rendición de cuentas.





La estructura de responsabilidades garantiza una adecuada supervisión y ejecución del sistema, de la siguiente manera:



JUNTA DIRECTIVA

Imparte directrices y supervisa la efectividad de la Gestión Integral de Riesgos.



COMITÉ EJECUTIVO

Asegura la implementación efectiva del ERM y su integración en la estrategia, la toma de decisiones y la operación del negocio, asignando los recursos necesarios para ello.



DIRECCIÓN DE RIESGOS

Coordina el marco Enterprise Risk Management (ERM), crea una matriz integrada de riesgos corporativos, asesora a las áreas, monitorea la exposición a riesgos, elabora Planes de Continuidad de Negocios y reporta oportunamente a la Alta Dirección y Junta Directiva.



RESPONSABLES DE PROCESOS Y OPERACIONES

Identifican, evalúan y gestionan los riesgos identificados en sus áreas, incluyendo controles preventivos y correctivos, así como BCPs, de conformidad con las directrices que se imparten desde la Dirección de Riesgos.



COLABORADORES

Cumplen los lineamientos establecidos en el ERM, participan en la gestión de riesgos y reportan oportunamente incidentes y riesgos emergentes.



TERCEROS CRÍTICOS

Deben alinearse a los estándares de gestión de riesgos e inocuidad definidos por la empresa.



Adicionalmente, contamos con equipos especializados que gestionan riesgos específicos de manera transversal.

GESTIÓN DE RIESGOS

ÁREA RESPONSABLE / VICEPRESIDENCIA



Continuidad de negocios



Dirección de Riesgos / VP Administración y Finanzas



Laborales



Dirección de Relaciones con el trabajador / VP Talento



Financieros



Dirección Financiera / VP Administración y Finanzas



Legales



Dirección Jurídica / VP Administración y Finanzas



Seguridad



Business Partner / VP Talento



Salud ocupacional



Dirección de Salud y Seguridad Ocupacional / VP Talento



Ciberseguridad



Dirección de TI / VP Administración y Finanzas





RIESGOS IDENTIFICADOS EN NUESTRA CADENA DE VALOR

En coherencia con nuestro marco de Gestión Integral de Riesgos y con el proceso de actualización de la Doble Materialidad realizado en 2025, identificamos y priorizamos los riesgos más relevantes asociados a nuestros temas materiales. Como resultado, presentamos a continuación el **top 6 de los riesgos más significativos** para epa, los cuales están directamente vinculados a nuestra cadena de valor y a los asuntos materiales definidos.



PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y REMEDIACIÓN DE IMPACTOS NEGATIVOS

En epa asumimos el compromiso de atender, investigar y remediar cualquier impacto negativo que podamos haber ocasionado o al que hayamos contribuido a través de nuestros productos, servicios u operaciones. Este compromiso se sustenta en nuestro Código de Ética, el Manual de Gobierno Corporativo, las políticas de calidad e inocuidad y los procedimientos de gestión de quejas (PQRS), que nos permiten recibir, analizar y responder oportunamente a las inquietudes de nuestros grupos de interés.

Cuando se presentan incidentes asociados a productos o fallas operativas, implementamos las acciones correctivas necesarias para subsanar los efectos generados y adoptar medidas preventivas que eviten su recurrencia. No obstante, nuestro enfoque prioriza la prevención, mediante controles y procesos orientados a reducir la probabilidad de impactos adversos en la cadena de valor.

Entre las principales medidas preventivas se encuentran la vigilancia permanente del cumplimiento legal, **el 100 % de nuestros productos con Registro Sanitario, la certificación FSSC 22000 en las plantas de Pascual y Café Durán**, auditorías internas y externas en calidad, inocuidad y ambiente, así como prácticas de marketing responsable con aprobación previa del Ministerio de Salud. Adicionalmente, realizamos inversiones en tecnología para fortalecer el control de emisiones, la eficiencia operativa y la seguridad del producto.

A través de este enfoque integral, reforzamos nuestra capacidad para anticipar y gestionar riesgos, proteger la confianza de nuestros consumidores y asegurar una gestión responsable y sostenible del negocio.

TEMA	RIESGO
 Gestión de la cadena de suministro y cadenas agrícolas	<p>Factores como bloqueos en rutas comerciales, conflictos regionales, o restricciones a la importación pueden interrumpir el acceso a materias primas clave.</p> <p>Pérdida de biodiversidad, erosión del suelo y conflictos sociales por prácticas agrícolas no sostenibles.</p>
 Estrategia climática	<p>Afectación de la disponibilidad y calidad de materias primas agrícolas clave (como café, caña de azúcar o maíz) debido a la disminución del rendimiento y la pérdida de zonas productivas por el cambio climático.</p>
 Bienestar y desarrollo del talento	<p>Ausentismo, rotación alta, pérdida de talento clave para nuestras operaciones.</p>
 Seguridad y calidad del producto	<p>Fallas en los controles de calidad, contaminación accidental o manejo inadecuado pueden derivar en crisis sanitarias o el retiro masivo de productos.</p>



Cultura ética y **TRANSPARENCIA**

GRI 3-3, 2-15, 2-16, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27, 205-1, 205-2, 205-3
SASB FB-PF-510a.2

La ética y la transparencia son pilares fundamentales de nuestra cultura organizacional y un eje transversal de nuestro modelo de gobierno corporativo. En epa entendemos que una gestión ética sólida es esencial para proteger la integridad de nuestras operaciones, fortalecer la confianza de los grupos de interés y asegurar que todas las decisiones se adopten con criterios objetivos, legales y responsables.

Nuestra cultura ética se fundamenta en cinco principios rectores que orientan la conducta de colaboradores, directivos y terceros que actúan en nombre de la organización.

Este enfoque nos permite prevenir riesgos reputacionales, mitigar posibles conflictos de interés y promover relaciones responsables y de largo plazo con clientes, proveedores, autoridades, comunidades y accionistas.

PRINCIPIOS RECTORES



Probidad



Imparcialidad



Transparencia



Cumplimiento normativo



Respeto por el ser humano

COMPROMISOS

Compromiso de comportamiento ético.

Compromiso para con las personas.

Compromiso para con nuestros colaboradores.

Compromiso del uso de activos de la empresa.

Compromiso en las relaciones con terceros.





Normas y políticas que respaldan nuestra gestión

El principal instrumento que respalda nuestra cultura ética es el [Código de Ética](#), que establece los valores, principios y reglas de conducta aplicables a todas las actividades de la organización. Su alcance incluye, entre otros aspectos, la prevención de conflictos de interés, prácticas anticorrupción y antifraude, manejo responsable de la información, conducta laboral, uso adecuado de recursos y relaciones éticas con clientes, proveedores, competidores y autoridades.

Este marco se complementa con políticas corporativas de obligatorio cumplimiento, entre las que se encuentran la **Política de Conflictos de Interés**, la **Política de Derechos Humanos**, la **Política de Cumplimiento Normativo**, la **Política de Protección de Datos Personales**, la **Política de Competencia Justa y Antimonopolio**, la **Política Anticorrupción, Antifraude y de Prevención de Delitos**, la **Política de Marketing Responsable** y la **Política de Uso de Redes Sociales**.

Nuestras operaciones se rigen por el respeto irrestricto de los Derechos Humanos y la preservación de los medios de vida de las comunidades con las que nos relacionamos. En coherencia con nuestra Política de Derechos Humanos, prohibimos expresamente el trabajo infantil, el trabajo forzoso y cualquier forma de mano de obra ilegal, y promovemos la diversidad y la igualdad de oportunidades.

Todas nuestras políticas mencionadas se encuentran integradas en nuestro Código de Ética, disponible en nuestra página web. Adicionalmente, el resto de nuestras políticas, códigos, manuales y procedimientos internos están disponibles para todos los colaboradores a través del Sistema de Gestión Documental, garantizando un acceso permanente y oportuno a la información.



Para asegurar la aplicación efectiva de nuestro marco ético, desarrollamos acciones permanentes de capacitación, divulgación y actualización del Código de Ética y sus políticas complementarias. Todos los colaboradores reciben formación obligatoria a través de la Academia epa, fortaleciendo el conocimiento y la apropiación de estos lineamientos.

La Junta Directiva y el Equipo Gerencial reciben información y capacitación específica sobre las políticas y procedimientos anticorrupción, y asumen un rol activo en su promoción, supervisión y cumplimiento.

Este liderazgo ético desde los niveles más altos de la organización fortalece la integridad institucional y garantiza que los principios de ética y transparencia se integren de manera transversal en la gestión corporativa.

Anticorrupción

En epa mantenemos una convicción ética firme y una política de tolerancia cero frente a la corrupción, razón por la cual rechazamos de manera expresa cualquier acto indebido, real o potencial, incluyendo prácticas de extorsión, soborno o cohecho, tanto en nuestra relación con actores públicos como privados. Este principio orienta todas nuestras decisiones y actuaciones, y se encuentra integrado de forma transversal en nuestros procesos operativos, administrativos y de gobierno corporativo.

En coherencia con nuestro marco normativo, la prevención de la corrupción se encuentra respaldada por la **Política anticorrupción, antifraude, antilavado de dinero y de prevención de delito** integrada en nuestro **Código de Ética**, así como por la **Política de Conflictos de Interés**, que complementa su aplicación. Estos instrumentos se operacionalizan a través de procedimientos y controles internos que permiten identificar, evaluar y mitigar riesgos asociados a conductas ilícitas en todas nuestras operaciones.

Como parte de este enfoque, contamos con herramientas que promueven la transparencia y la gestión oportuna de situaciones sensibles, entre ellas la **declaración de posibles conflictos de interés**, que permite a los colaboradores informar de manera preventiva cualquier circunstancia que pueda generar o aparentar un conflicto, fortaleciendo la toma de decisiones objetivas y alineadas con los principios éticos de la organización.

Durante este periodo no se presentaron casos relacionados con conflicto de interés.

Derivado de la aplicación consistente de nuestros lineamientos y controles, **durante este periodo no se registraron casos ni indicios de corrupción de ninguna índole**. Realizamos evaluaciones periódicas de riesgos asociados a conductas indebidas en procesos y áreas organizacionales, en el marco de nuestro enfoque preventivo y de mejora continua.



"LA PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS FORTALECE NUESTRA GESTIÓN ÉTICA."



Nuestros canales de denuncia

Contamos con una **Línea Ética** destinada a facilitar la recepción de denuncias relacionadas con posibles irregularidades, incumplimientos de nuestros principios corporativos o vulneraciones al **Código de Ética**, el cual se encuentra habilitado tanto para colaboradores como para terceros. Esta línea permite la presentación de reportes de manera confidencial y, cuando así se requiera, anónima, garantizando la protección del denunciante y la ausencia de represalias.

Nuestra Línea Ética es gestionada por la **Vicepresidencia de Talento y Relaciones Corporativas**, responsable de la recepción, análisis e investigación de cada denuncia, así como de la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes, cuando aplique, conforme a los procedimientos establecidos en nuestro Reglamento Interno de Trabajo y al Código de Trabajo de la República de Panamá.



Las denuncias pueden realizarse a través de nuestro Chatbot de denuncias o mediante el correo electrónico:

lineaetica@epa.com.pa

Relaciones éticas en nuestra cadena de valor y grupos de interés

Nuestra cultura ética se extiende a la relación con socios comerciales y otros terceros, quienes deben cumplir los lineamientos del **Código de Ética para Socios Comerciales**. Este instrumento busca asegurar la aplicación consistente de los principios de integridad, legalidad y transparencia en toda la cadena de valor, así como la identificación y gestión oportuna de cualquier situación que pueda comprometer la ética empresarial.

La participación de los grupos de interés fortalece nuestra gestión ética. Los colaboradores cuentan con espacios de capacitación, consulta y denuncia; los proveedores y aliados comparten compromisos éticos comunes; y las expectativas de los accionistas en materia de transparencia y buen gobierno impulsan el fortalecimiento permanente del Manual de Gobierno Corporativo y de los mecanismos de control.

La eficacia de las medidas adoptadas se evalúa mediante el seguimiento a los reportes recibidos a través de la Línea Ética, la revisión periódica de las políticas y el análisis de la percepción interna sobre la cultura ética.



"BUSCAMOS CONSOLIDAR UNA CULTURA BASADA EN LA LEGALIDAD, LA PREVENCIÓN Y LA RESPONSABILIDAD."

Cultura de cumplimiento

En epa, la cultura de cumplimiento es un pilar esencial de nuestra gestión corporativa y se encuentra integrada en nuestra [Política Integral de Gestión](#) y en la forma en que operamos. Actuamos bajo el principio de observancia rigurosa de las leyes, normas y regulaciones aplicables, entendiendo el cumplimiento normativo como un requisito indispensable para la sostenibilidad, la continuidad del negocio y la generación de confianza con nuestros grupos de interés.

El cumplimiento del marco regulatorio panameño forma parte fundamental de nuestra estrategia corporativa. Para ello, contamos con mecanismos de seguimiento permanente, análisis normativo y control interno que aseguran la aplicación oportuna y consistente de las disposiciones legales que rigen nuestras actividades, así como la identificación temprana de cambios regulatorios relevantes para el sector.

Durante este periodo no fuimos objeto de multas, sanciones o incumplimientos relacionados con ningún tema ético.

De manera complementaria, en epa adoptamos un enfoque que va más allá del cumplimiento obligatorio, adhiriéndonos de forma voluntaria a estándares internacionales y marcos normativos reconocidos, en coherencia con nuestros lineamientos de cumplimiento, calidad, inocuidad y gestión de riesgos. Estos son:

Este enfoque integral nos permite consolidar una cultura organizacional basada en la legalidad, la prevención y la responsabilidad, fortaleciendo la toma de decisiones informadas y asegurando que el cumplimiento normativo sea un compromiso compartido en todos los niveles de la organización y a lo largo de nuestra cadena de valor.



FSSC 22000

Promueve por medio de estándares en seguridad alimentaria una cultura de prevención y vigilancia contra actividades de fraude alimentario.

BASC

Refuerza nuestro compromiso con la seguridad en la cadena de suministro y la prevención de actividades ilícitas.

Certificación OEA

Operador Económico Autorizado.

Lista OFAC

Revisión, monitoreo y evaluación constantes para asegurar el no involucramiento con actividades de terrorismo y narcotráfico a través de nuestras relaciones comerciales.

Codex Alimentarius

Prácticas de etiquetado y prácticas transparentes en el comercio alimentario.





HISTORIAS CON SABOR

CRECIENDO CON NUESTRA GENTE

GRI 3-3

- 3 SALUD Y BIENESTAR 
- 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 
- 5 IGUALDAD DE GÉNERO 
- 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 
- 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS 



El desarrollo organizacional solo es posible cuando crecemos junto a las personas que hacen realidad, cada día, el cumplimiento de nuestro propósito y la continuidad de nuestras operaciones.

En Empresa Panameña de Alimentos – epa creemos que nuestro mayor valor no está solo en los resultados que alcanzamos, sino en la gente que los construye: **su talento, su compromiso y su capacidad de transformar desafíos en oportunidades.**



Clima LABORAL

GRI 2-23

En epa asumimos como un compromiso permanente la construcción de un entorno laboral que promueva el respeto, la inclusión, el crecimiento continuo, el sentido de colaboración y pertenencia, reconociendo que un clima laboral positivo es fundamental para la adecuada gestión de nuestro talento humano y para el logro de los objetivos del negocio.

Entendemos que la satisfacción y el bienestar de nuestros colaboradores se reflejan directamente en su desempeño y en la calidad de los resultados que alcanzamos como organización.

Por ello, como parte del proceso de certificación Great Place to Work, realizamos encuestas voluntarias de clima laboral que nos permiten conocer de manera estructurada las percepciones, necesidades y expectativas de nuestros colaboradores.



Los resultados de estas mediciones constituyen un insumo clave para la toma de decisiones y la definición de acciones orientadas a fortalecer la experiencia del colaborador. mejorar los espacios de trabajo y consolidar una cultura organizacional basada en la confianza, el compromiso y el sentido de pertenencia.



Obtuvimos por cuarto año consecutivo la certificación **Great Place to Work para el periodo 2025-2026**, un reconocimiento que refleja la fortaleza de nuestra cultura organizacional, la experiencia de nuestros colaboradores y los comportamientos de liderazgo que promovemos en todos los niveles de la compañía.

Este reconocimiento, que posiciona a epa como una de las mejores empresas para trabajar en Panamá,

es un testimonio del enfoque prioritario que mantenemos en el bienestar de nuestros colaboradores y en la construcción de entornos laborales seguros, inclusivos y favorables para el desarrollo personal y profesional. La certificación se obtiene a partir de una evaluación exhaustiva basada en la percepción de nuestros colaboradores sobre cinco áreas de enfoque:

- 1 Credibilidad
- 2 Respeto
- 3 Ecuanimidad
- 4 Orgullo
- 5 Compañerismo



De acuerdo con los resultados de la encuesta interna más reciente, el **86 %** de nuestros colaboradores afirma que epa es un gran lugar para trabajar, cifra que supera significativamente el promedio observado en organizaciones comparables y que evidencia una experiencia laboral sólida y consistente dentro de la compañía.



Para este periodo observamos los mayores progresos en el área de respeto en comparación con el periodo anterior. Vale la pena recalcar que ninguna de las dimensiones evaluadas se encontró por debajo del

70%

DEMOGRAFÍA

GRI 2-7, 2-8

La composición de nuestro equipo refleja una diversidad de talentos y trayectorias que fortalecen la operación y el logro de los resultados esperados.



COMPOSICIÓN DE COLABORADORES EPA

Región	2024			2025		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
CHIRIQUI	145	37	182	148	39	187
COCLE	181	45	226	184	45	229
COLÓN	12	7	19	12	7	19
PANAMÁ	848	581	1,429	846	583	1,429
PANAMÁ OESTE	84	22	106	91	26	117
Total	1,270	692	1,962	1,281	700	1,981



Esto ha sido el resultado de las acciones y políticas que implementamos en atracción, desarrollo y retención del talento para promover la igualdad de oportunidades y fortalecer la diversidad en la organización.

En el mismo período, el número de hombres creció un 7,7%, lo que evidencia que el crecimiento femenino ha sido proporcionalmente mayor, reflejando avances consistentes en nuestro compromiso con una mayor participación de mujeres en la compañía.



10.4%
de incremento en el número de mujeres en 2025 en comparación con el último año reportado (2023).

EMPLEADOS FIJOS Y TEMPORALES

Región	Tipo de empleados	2024			2025		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
CHIRIQUI	Fijos	116	32	148	122	33	155
	Temporales	29	5	34	26	6	32
COCLE	Fijos	164	44	208	168	43	211
	Temporales	17	1	18	16	2	18
COLÓN	Fijos	12	7	19	12	7	19
	Temporales	0	0	0	0	0	0
PANAMÁ	Fijos	837	579	1,416	834	579	1,413
	Temporales	11	2	13	12	4	16
PANAMÁ OESTE	Fijos	84	22	106	90	26	116
	Temporales	0	0	0	1	0	1
Total		1,270	692	1,962	1,281	700	1,981



EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO Y PARCIAL

Región	Tipo de empleados	2024			2025		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
CHIRIQUI	Completo	145	36	181	148	38	186
	Parcial	0	1	1	0	1	1
COCLE	Completo	181	45	226	184	45	229
	Parcial	0	0	0	0	0	0
COLÓN	Completo	12	7	19	12	7	19
	Parcial	0	0	0	0	0	0
PANAMÁ	Completo	848	580	1,428	846	583	1,429
	Parcial	0	1	1	0	0	0
PANAMÁ OESTE	Completo	84	22	106	91	26	117
	Parcial	0	0	0	0	0	0
Total		1,270	692	1,962	1,281	700	1,981

Durante el periodo 2025, la contratación a tiempo completo se incrementó en 8.7% en comparación con el último año reportado. Asimismo, en 2024, se incorporaron dos colaboradores a tiempo parcial, modalidad con la que la organización no contaba en el periodo anterior, ampliando así las alternativas de contratación y flexibilidad laboral.

Adicional al personal contratado directamente, contamos con personal tercerizado que desempeñan funciones esenciales para la continuidad de las operaciones.

TRABAJADORES QUE NO SON EMPLEADOS SEGÚN TIPO DE FUNCIÓN

Tipo de trabajo que desarrollan	Número de trabajadores	
	2024	2025
Personal de servicios generales	19	21
Personal de producción y bodega	148	148
Personal de seguridad	59	58
Pasantes	55	38
Total	281	265

Asimismo, durante el año 2024 registramos un incremento del 7.6% en el número de colaboradores en comparación con 2023. Para el año 2025, el número de personal se mantuvo prácticamente constante, reflejando una etapa de consolidación y estabilidad en la estructura organizacional.



Durante el 2025, se ha registrado un total de 265 trabajadores que no son empleados.

8.7% de incremento en la contratación a tiempo completo en 2024 en comparación con el último año.





Atracción y RETENCIÓN

GRI 2-21, 401-1

Reconocemos que las personas son clave para garantizar procesos seguros, eficientes y confiables; por ello, promovemos prácticas de reclutamiento alineadas a las necesidades del negocio, programas de capacitación continua y condiciones laborales adecuadas, en un entorno de trabajo seguro, respetuoso y colaborativo.

En epa, la atracción y retención del talento es un pilar fundamental para asegurar la continuidad de nuestras operaciones y la calidad de los alimentos que producimos.



NUEVAS CONTRATACIONES POR REGIÓN

Región	2024				2025			
	Total de colaboradores	Contrataciones por región			Total de colaboradores	Contrataciones por región		
		No. nuevos colaboradores	Tasa de contratación	% nuevos colaboradores		No. nuevos colaboradores	Tasa de contratación	% nuevos colaboradores
PANAMÁ	1,429	328	23.0%	75.2%	1,429	236	16.5%	66.9%
CHIRIQUÍ	182	55	30.2%	12.6%	187	52	27.8%	14.7%
COCLE	226	42	18.6%	9.6%	229	53	23.1%	15.0%
PANAMÁ OESTE	106	10	9.4%	2.3%	117	10	8.5%	2.8%
COLÓN	19	1	5.3%	0.2%	19	2	10.5%	0.6%
Total	1,962	436	22.2%	100%	1,981	353	17.8%	100%



Durante 2024 se registraron 436 nuevas contrataciones, lo que nos ha representado una tasa de contratación del 22.2%. En 2025, se sumaron 353 personas a nuestro equipo, con una tasa del 17.8%, reflejando una etapa de mayor estabilidad y consolidación de nuestra estructura organizacional. La mayor parte de estas contrataciones se concentraron en la región de Panamá, en línea con el tamaño de nuestra operación, mientras que en regiones como Chiriquí y Coclé fortalecimos progresivamente nuestros equipos.



NUEVAS CONTRATACIONES POR GÉNERO Y EDAD

Categoría	2024					2025				
	Contrataciones			Total de colaboradores	Tasa de contratación por edad	Contrataciones			Total de colaboradores	Tasa de contratación por edad
	No. Hombres	No. Mujeres	Total contrataciones			No. Hombres	No. Mujeres	Total contrataciones		
<30 años	179	57	236	609	38.8%	150	50	200	600	33.3%
Entre 30 y 50 años	128	65	193	1,093	17.7%	114	35	149	1,110	13.4%
>50 años	5	2	7	260	2.7%	4	0	4	271	1.5%
Total contrataciones	312	124	436	1,962	22.2%	268	85	353	1,981	17.8%
Total colaboradores por género	1,270	692	1,962			1,281	700	1,981		
Tasa de contratación por género	24.6%	17.9%	22.2%			20.9%	12.1%	17.8%		

En cuanto a la rotación, logramos mantenerla en niveles controlados, manteniendo una tasa de 6% en 2024 y 2025, lo que refleja nuestros esfuerzos por generar estabilidad, compromiso y sentido de pertenencia en nuestros equipos.

ROTACIONES POR REGIÓN

Categoría	2024				2025			
	Total de colaboradores	Rotaciones por región			Total de colaboradores	Rotaciones por región		
		No. de bajas	Tasa de rotación	% bajas por regional		No. de bajas	Tasa de rotación	% bajas por regional
PANAMÁ	1,429	103	7.2%	83.1%	1,429	105	7.3%	85.4%
CHIRIQUÍ	182	9	4.9%	7.3%	187	5	2.7%	4.1%
COCLE	226	11	4.9%	8.9%	229	6	2.6%	4.9%
PANAMÁ OESTE	106	1	0.9%	0.8%	117	7	6.0%	5.7%
COLÓN	19	0	0.0%	0.0%	19	0	0.0%	0.0%
Total	1,962	124	6.3%	100%	1,981	123	6.2%	100%



ROTACIONES POR EDAD Y GÉNERO

Categoría	2024					2025				
	Bajas			Total de colaboradores por edad	Tasa de rotación por edad	Bajas			Total de colaboradores por edad	Tasa de rotación por edad
	No. Hombres	No. Mujeres	Total bajas			No. Hombres	No. Mujeres	Total bajas		
<30 años	42	12	54	609	8.9%	38	17	55	600	9.2%
Entre 30 y 50 años	46	17	63	1,093	5.8%	40	21	61	1,110	5.5%
>50 años	4	3	7	260	2.7%	6	1	7	271	2.6%
Total bajas	92	32	124	1,962	6.3%	84	39	123	1,981	6.2%
Total colaboradores por género	1,270	692	1,962			1,281	700	1,981		
Tasa de rotación por género	7.2%	4.6%	6.3%			6.6%	5.6%	6.2%		



Estos resultados confirman que nuestra gestión del talento humano avanza de manera consistente, permitiéndonos crecer como organización sin perder el conocimiento y la experiencia construidos internamente.

Ratio de compensación total anual

El ratio de compensación total anual entre la persona mejor remunerada y el promedio del resto de la organización fue de 11,31 en 2024 y 9,54 en 2025. Por su parte, el ratio del porcentaje de incremento de la compensación total anual fue de 1,56 en 2024 y 0,75 en 2025.

Estos cálculos consideran todos los componentes de compensación fija y variable sobre una base de 13 meses. Los incrementos salariales se otorgan anualmente según lo establecido en la convención colectiva de trabajo para los colaboradores cubiertos por este acuerdo, mientras que el personal no sindicalizado puede recibir un incremento anual de hasta el 1,5% por desempeño (no garantizado) y un ajuste adicional que se define cada dos años, lo que genera variaciones en los ratios de incremento entre periodos.





Beneficios para los **COLABORADORES**

GRI 401-2

En nuestra organización, creemos firmemente que el bienestar de las personas es la base para construir operaciones sólidas, sostenibles y con sentido humano. Gestionar de manera integral el bienestar de nuestros colaboradores nos permite crear un entorno laboral donde cada persona se sienta valorada, acompañada y motivada para desarrollarse tanto en lo personal como en lo profesional.

Mediante actividades recreativas, beneficios corporativos y espacios de integración, promovemos la salud, la convivencia y el sentido de pertenencia, factores clave para fortalecer equipos comprometidos y productivos.

Ponemos a los colaboradores en el centro de nuestras decisiones y aseguramos que cuenten con programas y prestaciones que respaldan su desarrollo dentro de la organización.



Prestaciones y beneficios para nuestra gente

Como parte de nuestro compromiso con el bienestar integral, ofrecemos un conjunto de prestaciones que cubren aspectos fundamentales de protección, salud y seguridad social, con alcance nacional y para todos nuestros colaboradores:

Seguro de vida, dirigido a todo el personal.

Asistencia sanitaria, a través de la cobertura CSS y MINSA.

Seguro de salud privado, orientado al personal administrativo.

Cobertura por incapacidad e invalidez, conforme a la normativa legal vigente.

Licencias parentales y previsión para la jubilación, en cumplimiento de la legislación aplicable.



Beneficios por Convención Colectiva

Auxilios económicos y días de licencia remunerados por nacimiento, matrimonio o fallecimiento, establecidos de acuerdo con el sindicato.

Día libre remunerado para trámites de salud (carnet de salud).

Financiamiento de diversas actividades sindicales.

Cobertura de un porcentaje del costo de la licencia de conducir.

Bonificación por asistencia perfecta.

Beneficio por jubilación: el personal con 10 años o más de servicio continuo que acceda a pensión por vejez o invalidez y se retire de la empresa recibe una compensación equivalente a USD 2,500.

La gestión del bienestar se sustenta en políticas internas claras y transversales, destacándose el procedimiento de Gestión de Comunicaciones y Bienestar, cuyo alcance abarca a todas las áreas, procesos, plantas, beneficios y centros de distribución.

Este procedimiento orienta la planificación e implementación de iniciativas de bienestar, asegurando que los responsables de procesos y el personal clave conozcan y apliquen de manera consistente los lineamientos establecidos.

Escucha activa y participación de los colaboradores

La voz de nuestros colaboradores ha sido clave en la definición y mejora continua de las iniciativas de bienestar. A través de encuestas internas, retroalimentación en eventos y reuniones con representantes de distintas áreas, identificamos necesidades y preferencias que nos permiten diseñar programas más inclusivos y relevantes.

Este diálogo constante también nos ayuda a evaluar la efectividad de las acciones implementadas, analizando niveles de participación, satisfacción y sugerencias de mejora, lo que refuerza aquellas iniciativas con mayor impacto.

Para evaluar la efectividad de las acciones implementadas, realizamos un seguimiento sistemático de indicadores como los niveles de participación por región y turno, el índice de satisfacción posterior a cada actividad y el uso y vigencia de los convenios establecidos. Durante 2024, logramos consolidar un calendario estructurado de actividades de integración y fortalecer convenios estratégicos en ámbitos como salud, educación y gastronomía. En 2025, reforzamos el enfoque deportivo a nivel nacional, ampliando su cobertura entre agencias. También perfeccionamos nuestros indicadores para medir con mayor precisión el impacto de los beneficios en la experiencia del colaborador.

De cara al futuro, nos proponemos asegurar que los convenios y beneficios continúen respondiendo a un entorno laboral diverso y en constante evolución, así como ampliar la cobertura de las iniciativas de bienestar y profundizar el uso de datos para la toma de decisiones estratégicas.





Permiso PARENTAL

GRI 401-3

En nuestra organización acompañamos a nuestros colaboradores en momentos clave de su vida familiar.

Durante 2024 y 2025, el uso del permiso parental mostró una tendencia creciente, con 44 y 52 colaboradores beneficiados, respectivamente. En ambos periodos, la tasa de retorno al trabajo se mantuvo en niveles muy altos (98%), lo que refleja un adecuado acompañamiento durante la reincorporación.

Asimismo, la retención posterior al permiso parental ha sido positiva, alcanzando el 84% en 2024 y el 92% en 2025, lo que evidencia un entorno laboral que promueve el equilibrio entre la vida personal y profesional, fortaleciendo el compromiso y la permanencia de nuestros equipos.



INDICADORES DE PERMISO PARENTAL POR GÉNERO

Permiso parental	2024			2025		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Empleados con derecho al permiso parental	692	1,270	1,962	700	1,281	1,981
Empleados que se acogieron al permiso parental	21	23	44	28	24	52
Empleados que regresaron al trabajo tras el permiso	21	22	43	27	24	51
Empleados que continuaron empleados 12 meses después de regresar	18	18	36	27	20	47
Tasa de regreso al trabajo (%)	100%	96%	98%	96%	100%	98%
Tasa de retención después de 12 meses (%)	86%	82%	84%	100%	83%	92%



Desarrollo del TALENTO

GRI 404-1, 404-2, 404-3

Nuestra gestión se orienta a identificar brechas de conocimiento, fortalecer competencias técnicas y operativas, y desarrollar habilidades que permitan a nuestros colaboradores desempeñarse de manera eficiente y segura.

En epa, integramos la formación a los procesos clave del negocio, priorizando aquellas capacitaciones que reducen riesgos operativos, aseguran el cumplimiento de estándares y certificaciones, y fortalecen la calidad en la ejecución de las tareas críticas.

Complementamos este enfoque con programas de desarrollo organizacional, que incluyen evaluaciones de desempeño y clima laboral, planes de capacitación alineados a los resultados de estas mediciones y acciones orientadas a mejorar el bienestar y la experiencia de nuestros colaboradores.

PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN

2024*									
Categoría Laboral	Cantidad de empleados formados			Horas totales de formación			Promedio de horas de formación		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total	424	425	849	5,886	5,717	11,603	13.9	13.5	13.7

*Para este año no se cuenta con la información por categoría laboral.

PROMEDIO DE HORAS DE FORMACIÓN

2025									
Categoría Laboral	Cantidad de empleados formados			Horas totales de formación			Promedio de horas de formación		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Ejecutivo*	3	1	4	88	40	128	29	40	32
Directivos y gerentes	28	33	61	800	671	1,471	28.6	20.3	24.1
Mandos medios	103	90	193	2,399	1,829	4,228	23.3	20.3	21.9
Analistas y asistentes	56	92	148	824	1,082	1,906	14.7	11.8	12.9
Operativos	137	112	249	2,559	1,316	3,875	18.7	11.8	15.6
Total	327	328	655	6,670	4,938	11,608	20.4	15.1	17.7

*Incluye al presidente ejecutivo y vicepresidentes.





Programas de formación y desarrollo

Durante el período de reporte fortalecimos nuestros programas de formación técnica, normativa y de seguridad, así como espacios de transferencia de conocimiento a través de nuestras escuelas de entrenamiento. De manera progresiva, ampliamos el enfoque hacia el desarrollo de habilidades blandas y liderazgo, preparando a nuestros colaboradores para asumir nuevos retos.

En 2025 consolidamos iniciativas como el **Durán Training Center**, la **Escuela de Supervisores** y el programa de **Trainees Técnicos**, enfocados en el fortalecimiento de competencias blandas y técnicas. Asimismo, fortalecimos iniciativas de reconocimiento dirigidas especialmente al personal operativo.



Escuela de Competencias

Capacitación

Serie de talleres donde se capacita en las siguientes competencias: Comunicación, Liderazgo, Calidad y Mejora Continua, Manejo del Cambio y Servicio al Cliente.

COLABORADORES PARTICIPANTES

119 2024 **240** 2025

Coaching

Reuniones de Coaching

Según el caso, se hace con un coach interno o externo y busca apoyar el desarrollo de una persona concreta a la cual se identificó con oportunidad.

COLABORADORES PARTICIPANTES

0 2024 **5** 2025

Escuela de Supervisores

Capacitación

Generar oportunidades de carrera en las plantas de producción, identificando relevos y preparándolos para las vacantes de Supervisores de Producción.

COLABORADORES PARTICIPANTES

NA 2024 **5** 2025

Escuela de ventas

Capacitación

Implementar un sistema de formación continuo que permita al personal de ventas tener el conocimiento de los procesos de epa y desarrollarse tanto en habilidades blandas o técnicas apropiadas para el rol.

COLABORADORES PARTICIPANTES

NA 2024 **167** 2025

Escuela técnica Don Bosco

Capacitación

Fortalecer las competencias técnicas del personal de mantenimiento mediante capacitaciones especializadas que actualicen sus conocimientos, mejoren su desempeño y fomenten su permanencia en la organización.

COLABORADORES PARTICIPANTES

28 2024 **28** 2025

Escuela técnica Pastas

Capacitación

Formalizar y estandarizar la formación del personal de la planta de pastas, transformando el aprendizaje empírico en conocimientos técnicos que mejoren la calidad y eficiencia del proceso.

COLABORADORES PARTICIPANTES

NA 2024 **58** 2025

Entre ellas sobresale “**Talentos que Inspiran**”, un espacio diseñado para visibilizar trayectorias ejemplares y reforzar el sentido de pertenencia y orgullo por el trabajo que realizan día a día.



Trainees técnicos de mantenimiento

Capacitación

Formar talentos jóvenes para ser generación de relevo para el rol de técnico en el equipo de mantenimiento.

COLABORADORES PARTICIPANTES

NA 4
2024 2025

Duran Training Center

Capacitación

Capacitar integralmente a los dependientes de tienda para que brinden un servicio de excelencia, reforzando su formación continua en café, ventas y atención al cliente.

COLABORADORES PARTICIPANTES

NA 80
2024 2025



Notas: 1) Epa no evalúa el desempeño de cargos auxiliares o asistentes. 2) Los cargos equivalentes a profesionales son: Auditores, chef, creadores de contenido, desarrolladores, especialistas, métrólogo, planeador, social media, supernumerario, técnicos.

Evaluación de desempeño

En epa contamos con un proceso formal de evaluación de desempeño bajo la metodología **Evaluación 360°**, que se aplica de manera anual y que **cubre al 100 % de los colaboradores** de las categorías de cargos ejecutivos, directivos, gerentes, mandos medios, profesionales y equivalentes. Este proceso constituye una herramienta clave para alinear el desempeño individual con los objetivos del negocio, fortalecer la gestión del talento y promover una cultura de mejora continua.

La evaluación de desempeño nos permite medir resultados, identificar fortalezas y detectar oportunidades de desarrollo, aportando información relevante para la toma de decisiones en materia de formación, desarrollo y gestión del talento. A partir de los resultados, definimos planes de acción y acompañamiento que contribuyen al crecimiento profesional de nuestros colaboradores y al fortalecimiento de las capacidades organizacionales.

2024									
Categoría Laboral	No. Colaboradores			No. colaboradores evaluados			% colaboradores evaluados		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Ejecutivo*	3	1	4	3	1	4	100%	100%	100%
Directivos y gerentes	29	34	63	29	34	63	100%	100%	100%
Mandos medios	111	68	179	111	68	179	100%	100%	100%
Analistas y asistentes	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Otro (Profesionales y equivalentes)	27	35	62	27	35	62	100%	100%	100%
Total	170	138	308	170	138	308	100%	100%	100%

*Incluye al presidente ejecutivo y vicepresidentes.

2025									
Categoría Laboral	No. Colaboradores			No. colaboradores evaluados			% colaboradores evaluados		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Ejecutivo*	3	1	4	3	1	4	100%	100%	100%
Directivos y gerentes	29	34	63	29	34	63	100%	100%	100%
Mandos medios	137	78	215	137	78	215	100%	100%	100%
Analistas y asistentes	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA
Otro (Profesionales y equivalentes)	34	46	80	34	46	80	100%	100%	100%
Total	203	159	362	203	159	362	100%	100%	100%

*Incluye al presidente ejecutivo y vicepresidentes.





Negociación COLECTIVA

GRI 2-30, 407-1

Durante 2024, el 45% de los colaboradores de Productos Alimenticios Pascual y el 76% de los colaboradores de Gold Mills estaban cubiertos por una convención colectiva.

Durante 2025, el 46% de los colaboradores de Productos Alimenticios Pascual y el 78% de los colaboradores de Gold Mills estaban cubiertos por una convención colectiva.

Reconocemos el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva como principios fundamentales de nuestra gestión laboral. Este compromiso se encuentra expresamente establecido en nuestro Código de Ética.

En coherencia con este principio, contamos con un Comité de Empresas que funciona como un espacio formal y permanente de diálogo entre la organización y el sindicato. A través de reuniones mensuales, se promueve la comunicación abierta, el intercambio de inquietudes y la construcción de acuerdos en beneficio de los colaboradores de la compañía.

Asimismo, mantenemos diversos canales de escucha activa que permiten fortalecer la participación, garantizar la transparencia y consolidar relaciones laborales basadas en el respeto, la confianza y el cumplimiento de la normativa vigente.

De esta manera, reafirmamos nuestro compromiso con la libertad de asociación y la negociación colectiva dentro de un marco de diálogo constructivo y colaboración.





NUESTRA MEJOR RECETA

SEGURIDAD Y CALIDAD DEL PRODUCTO

GRI 3-3





Seguridad y calidad **DEL PRODUCTO**

GRI 3-3

En Empresa Panameña de Alimentos diseñamos, producimos, comercializamos y distribuimos productos para consumo humano, asegurando que cada etapa cumpla con los más altos estándares de calidad, inocuidad, requisitos legales, oportunidad y protección del medio ambiente. Este compromiso se refleja en el fortalecimiento de las capacidades de nuestros colaboradores en la manipulación, el uso de ingredientes y la calidad de los alimentos, promoviendo prácticas responsables y consistentes en toda nuestra operación.

Para garantizar la eficacia de nuestras medidas, realizamos auditorías internas de nuestro Sistema de Gestión de Inocuidad Alimentaria y participamos en auditorías externas efectuadas por la compañía certificadora SGS, que validan la conformidad de la Norma FSSC 22000 V6. Gracias al trabajo de nuestros equipos internos y al apoyo de nuestros proveedores, nuestras plantas de producción Pascual y

Café Durán mantienen vigente la certificación en esta norma.

La comunicación con nuestros grupos de interés es permanente y transparente. Para el público interno, compartimos la información a través de nuestros canales corporativos; para los públicos externos, utilizamos nuestra página web y las redes sociales oficiales de nuestras marcas. Esta participación de colaboradores y aliados ha sido fundamental para consolidar una cultura de mejora continua, incorporar lecciones aprendidas y avanzar en metas como la capacitación integral de nuestro personal en temas de inocuidad y calidad, asegurando así la confianza de nuestros consumidores y la sostenibilidad de nuestro negocio.

Promovemos prácticas responsables y consistentes en toda nuestra operación.



Programas de CALIDAD E INOCUIDAD

GRI 416-1, 416-2
SASB FB-PF-250a.3, FB-PF-250a.4



Cumplimos con un estricto control de los parámetros de calidad, inocuidad e higiene en cada etapa de nuestro proceso. Nos aseguramos de hacer las cosas bien desde el principio, desde la meticulosa selección de nuestras materias primas para la fabricación de los productos elaborados en nuestras plantas, hasta la distribución. Nuestro objetivo es garantizar que los productos que elaboramos sean seguros y no afecten la salud de las personas.

En consecuencia, no fue necesario implementar acciones correctivas, lo que reafirma nuestro compromiso con la protección de nuestros consumidores.

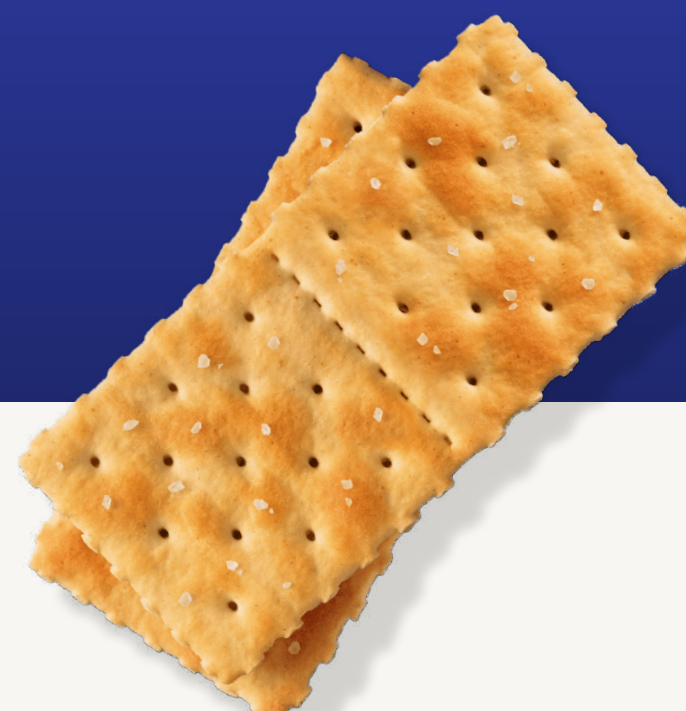
En 2024 y 2025, el número de retiros voluntarios e involuntarios fue cero y, por lo tanto, el volumen total de producto afectado también fue el mismo.

En línea con lo anterior, no realizamos retiros de productos del mercado por motivos de seguridad alimentaria.

Aunque no se presentaron situaciones que ameritaran un retiro, contamos con un procedimiento corporativo formal de "Recall", integrado a nuestro Sistema de Gestión de Inocuidad Alimentaria, que define pasos, responsables y tiempos de respuesta para actuar de manera oportuna en caso de ser necesario.



Durante 2024 y 2025 no se presentaron casos de incumplimiento relacionados con inocuidad alimentaria.



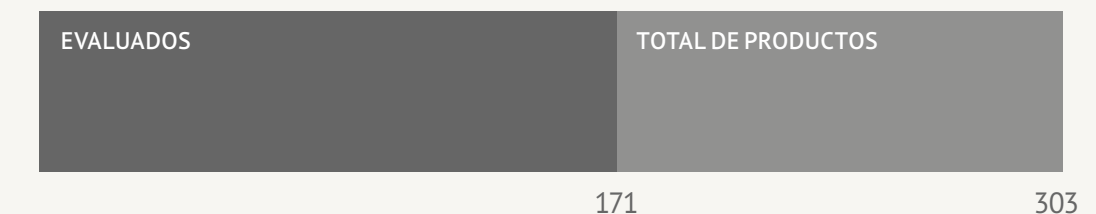
EVALUACIÓN DE LOS IMPACTOS DE LAS CATEGORÍAS DE PRODUCTOS Y SERVICIOS EN LA SALUD Y LA SEGURIDAD

2025



70%*

2024



56%

*Incluye solo los productos evaluados de plantas certificadas FSSC 22000 V6 (Pascual y Café Durán), frente al total de productos ofrecidos por Pascual, Café Durán, La Suprema, Gold Mills y Super Fry. La empresa no presta servicios y no se incluyen productos distribuidos o maquilados



Materias PRIMAS

SASB FB-PF-250a.2

Todos nuestros proveedores de materia prima son evaluados de acuerdo con un procedimiento formal basado en la norma FSSC 22000 V6 que define los criterios documentales y técnicos para asegurar la inocuidad de los insumos y materias primas que utilizamos.

Actualmente, epa no cuenta con un registro que permita clasificar a los proveedores Tier 1 o identificar el porcentaje de materias primas provenientes de proveedores con certificaciones reconocidas internacionalmente. No obstante, todos nuestros proveedores de materia prima son evaluados bajo los criterios establecidos por FSSC 22000 V6, lo que implica contar con procedimientos documentados para su selección y monitoreo continuo, asegurando que no representen riesgos para la inocuidad alimentaria.



Si bien no disponemos del porcentaje de proveedores que cuentan con certificaciones propias, sí tenemos control total sobre la inocuidad, trazabilidad y calidad de todos los ingredientes que ingresan a nuestras plantas garantizando dichas condiciones. En consecuencia, no fue necesario implementar acciones correctivas, lo que reafirma nuestro compromiso con la protección de nuestros consumidores.





Estándares y CERTIFICADOS

SASB FB-PF-250a.1

Nuestras plantas de producción Pascual y Café Durán cuentan con la certificación FSSC 22000 V6.

Reconocida por la Iniciativa Global de Seguridad Alimentaria (GFSI). Este logro refleja nuestro compromiso con los más altos estándares internacionales en inocuidad alimentaria.

La planta Pascual obtuvo la certificación FSSC 22000 en 2021 bajo la versión V5.1 y en 2024 alcanzó la recertificación bajo la versión V6. En 2025, se realizó la auditoría externa en el mes de octubre. Por su parte, la planta Café Durán obtuvo por primera vez la certificación FSSC 22000 V6 en 2024 y en 2025 fue nuevamente auditada en julio.



Durante estas auditorías no se identificaron no conformidades mayores, y **en comparación con las 15 no conformidades menores registradas en 2024, en 2025 logramos reducirlas a 8**, evidenciando una mejora significativa en nuestros procesos y controles. Todas fueron gestionadas con acciones correctivas inmediatas, análisis de causa raíz y planes de acción con responsables y fechas de compromiso claramente definidos.

Para garantizar la mejora continua, contamos con un sistema interno de seguimiento liderado por responsables del Sistema de Gestión de Inocuidad Alimentaria y líderes de inocuidad en cada planta, quienes verifican el cumplimiento de los lineamientos establecidos en la norma y la correcta ejecución de las acciones correctivas. Este enfoque nos permite mantener la vigencia de nuestras certificaciones y fortalecer la cultura de inocuidad en todas nuestras operaciones.

100%

de tasa de cierre de acciones correctivas, asegurando la efectividad de las medidas implementadas.



En 2025, iniciamos el proceso de búsqueda de la certificación FSSC 22000 V6 en la línea de Harina Industrial en la planta Gold Mills, ampliando la cobertura de nuestros estándares internacionales y consolidando nuestro compromiso con la seguridad alimentaria.



CONEXIONES QUE FORTALECEN

SOLIDEZ EN LA CADENA DE VALOR





En Empresa Panameña de Alimentos – epa entendemos que una cadena de valor sólida es un factor estratégico para garantizar la continuidad de nuestras operaciones, la calidad de nuestros productos y la sostenibilidad del negocio.

Por ello, gestionamos de manera integral el abastecimiento de materias primas, insumos y servicios críticos, fortaleciendo relaciones responsables y duraderas con productores, proveedores y aliados estratégicos. Esto nos permite anticipar y mitigar riesgos operativos, regulatorios y logísticos, asegurar el cumplimiento de estándares de calidad e inocuidad y generar valor compartido a lo largo de nuestra cadena de suministro.



Gestión de **PROVEEDORES**

GRI 204-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2, 3-3, 308-1, 308-2

La gestión de proveedores es un componente clave de la solidez de nuestra cadena de valor y del aseguramiento del abastecimiento oportuno y continuo de insumos críticos para nuestras operaciones.

Con base en la matriz de riesgo de proveedores que tenemos identificados, aplicamos procedimientos internos de homologación, evaluación y monitoreo de proveedores, que abarcan tanto a proveedores de insumos productivos como a proveedores de compras técnicas, administrativas, de mercadeo y de productos terminados maquilados y distribuidos.

Esto nos permite garantizar el cumplimiento de requisitos sanitarios, regulatorios, contractuales y de calidad, así como identificar y mitigar riesgos asociados a interrupciones logísticas, variaciones de calidad o incumplimientos normativos. La participación de áreas internas clave y la retroalimentación continua de nuestros proveedores fortalecen estos procesos y nos permiten evaluar su efectividad a través de indicadores de desempeño, revisiones periódicas y seguimiento a incidencias, consolidando una gestión responsable y eficiente de nuestra cadena de suministro.



Selección y evaluación de proveedores

Contamos con un Proceso de Selección y Evaluación de Proveedores que establece los requisitos mínimos y los criterios que deben cumplir quienes hacen parte de nuestra cadena de suministro. Este proceso nos permite asegurar que los proveedores se alineen con nuestros estándares de calidad, cumplimiento normativo y conducta ética, y constituye un elemento central para la gestión responsable de nuestra cadena de valor.

Nuestros contratos con proveedores incorporan, además de las cláusulas legales exigidas por la legislación aplicable, cláusulas de cumplimiento en materia social y ambiental, que incluyen la prohibición expresa de la explotación laboral, el trabajo infantil y el trabajo forzado u obligatorio, así como otros aspectos regulados por nuestro Código de Ética para Socios Comerciales.





Estos lineamientos son comunicados de manera formal a nuestros contratistas y proveedores, promoviendo relaciones basadas en la integridad, la legalidad y el respeto por los derechos humanos.

La evaluación de proveedores se realiza de manera anual, sobre la base de criterios previamente definidos que permiten un análisis integral de su desempeño, entre los que se incluyen:

- Evaluación de calidad.
- Evaluación de inocuidad.
- Cumplimiento de especificaciones técnicas.
- Seguridad en la cadena de suministro, que incluye verificación en listas OFAC.
- Referencias crediticias y comerciales.

Durante este periodo no se identificaron casos de explotación laboral, trabajo infantil ni trabajo forzado u obligatorio entre nuestros proveedores.



Gasto en proveedores locales

En epa entendemos como proveedor local, todo aquel proveedor que se encuentre legalmente constituido y cuente con RUC de Panamá. En este sentido, promovemos la proveeduría local como un componente clave de nuestra gestión de proveedores y como un mecanismo para fortalecer la economía nacional, generar valor compartido y reducir riesgos asociados a la cadena de suministro. A través de nuestras decisiones de compra, priorizamos relaciones con proveedores locales siempre que se cumplan los criterios de calidad, cumplimiento normativo, competitividad y continuidad operativa.

La integración de proveedores locales en nuestra cadena de valor contribuye a dinamizar la economía, fortalecer capacidades productivas y consolidar relaciones de largo plazo, al tiempo que respalda la eficiencia, la resiliencia y la sostenibilidad de nuestras operaciones.



2024

Realizamos compras por un total de USD 153 millones, de los cuales USD 71 millones correspondieron a proveedores locales, lo que representó el 46 % del gasto total en abastecimiento de epa.

2025

El volumen total de compras fue de USD 127 millones, de los cuales USD 55.3 millones se realizaron a proveedores locales, equivalentes al 43.5% del gasto total en abastecimiento.



Compras sostenibles

Estamos avanzando en la construcción de un proceso de compras sostenibles como parte de nuestro compromiso con una gestión responsable de la cadena de suministro.

Este proceso se encuentra en fase de implementación y es liderado desde la Dirección de Sostenibilidad, con la designación de una persona responsable de coordinar y ejecutar las acciones definidas.

Inicialmente, contempla el análisis de nuestra base de proveedores, con el objetivo de identificar riesgos y oportunidades en materia ambiental, social y de gobernanza. A partir de este diagnóstico, avanzaremos en procesos de evaluación, auditoría y acompañamiento, orientados a fortalecer el desempeño de los proveedores en aspectos ASG, promoviendo la mejora continua y el alineamiento con nuestros estándares y valores corporativos.

Proyecto Nex-US

Como parte de nuestra estrategia para fortalecer la gestión de proveedores y la solidez de nuestra cadena de valor, establecimos el Proyecto Nex-US como una iniciativa estratégica para la transformación del proceso de abastecimiento, orientada a la digitalización del modelo Procure to Pay (P2P), abarcando desde la identificación de la necesidad de compra hasta el pago. Este proyecto permitirá estandarizar y optimizar los procesos de compras, mejorar la trazabilidad y fortalecer el control de la información.

Nex-US también busca fortalecer el relacionamiento con nuestros proveedores y mejorar la atención al cliente interno, apoyando el crecimiento de nuestras operaciones B2C y B4B, consolidando una gestión de abastecimiento más eficiente y alineada con las necesidades del negocio.



EPA Foods: acompañamiento técnico que mejora los resultados de nuestros clientes

Un servicio de valor agregado que impulsa eficiencia, calidad y relaciones comerciales de largo plazo.

EL RETO DE NUESTROS CLIENTES

- Uso ineficiente de productos (aceites, harinas, café, insumos).
- Riesgos operativos y sanitarios (ej. manejo de aceites).
- Necesidad de innovación constante (panadería, food service).
- Presión por costos y márgenes.
- Falta de acompañamiento técnico en el mercado.

EPA FOODS: ACOMPAÑAMIENTO TÉCNICO

- Servicio técnico especializado que acompaña a clientes activos.
- Visitas, capacitaciones, desarrollo de estándares y seguimiento.
- Trabajo integrado entre área técnica y comercial.
- Presencia nacional y atención segmentada por categoría.



CÓMO ACOMPAÑAMOS A NUESTROS CLIENTES

En EPA Foods brindamos un acompañamiento técnico permanente a nuestros clientes, orientado a optimizar el uso de nuestros productos, fortalecer la eficiencia operativa y asegurar la calidad del producto final.

Este servicio incluye visitas periódicas, capacitaciones prácticas y seguimiento en sitio, lo que nos permite ofrecer asesoría especializada y soluciones adaptadas a las necesidades de cada operación.

El acompañamiento se desarrolla de manera articulada con el área comercial, facilitando la identificación temprana de oportunidades de mejora, la atención oportuna de incidencias y la implementación de recomendaciones técnicas que generan valor para el cliente. Este programa forma parte integral de nuestro modelo de negocio y contribuye a promover buenas prácticas, optimizar recursos y consolidar relaciones comerciales de largo plazo.

En términos operativos, cada técnico atiende entre cinco y ocho clientes diarios, de lunes a sábado, lo que garantiza una presencia constante, un conocimiento cercano de las dinámicas de cada cliente y un acompañamiento sostenido en el tiempo.



SOLUCIONES TÉCNICAS POR CATEGORÍA



BAKERY

- Uso óptimo de harina, margarina y levadura.
- Desarrollo de nuevos panes, dulces y postres.
- Renovación de vitrinas.
- Diagnóstico técnico ante quejas de producto.



FOOD SERVICES INSTITUCIONAL

- Mejores prácticas de freído.
- Uso eficiente de aceites.
- Medición de compuestos polares y tirillas de acidez.
- Cumplimiento de la normativa panameña sobre aceites.
- Tecnología de punta para control de calidad.



CAFÉ

- Capacitación técnica.
- Limpieza y mantenimiento de equipos.
- Ampliación de portafolio.
- Mejora en calidad del producto final.



COBERTURA Y EQUIPO TÉCNICO

Nuestro servicio de acompañamiento técnico cuenta con 12 años de experiencia, periodo durante el cual se ha consolidado como un componente estratégico de nuestra propuesta de valor. A lo largo de este tiempo, hemos mantenido un equipo altamente calificado, enfocado en apoyar la mejora continua de los procesos de nuestros clientes y en fortalecer sus capacidades operativas.

Actualmente, este equipo está conformado por 9 técnicos especializados, quienes prestan su servicio en distintas regiones del país, asegurando una cobertura amplia y una atención cercana y oportuna.

Seguiremos comprometidos con nuestros clientes, brindando un acompañamiento técnico permanente que contribuya a la obtención de mejores resultados, la reducción de riesgos operativos y el fortalecimiento de su desempeño en el largo plazo.





CADENAS AGRÍCOLAS SOSTENIBLES



El gasto total en la compra de materia prima a proveedores locales de café, es de **\$12,500,000 USD***

*La cifra corresponde al periodo comprendido entre agosto de 2024 y julio de 2025 (Año Zafra)

GRI 3-3, 203-1, 304-2, IP1, IP2

SASB FB-PF-440a.2

La gestión de cadenas agrícolas sostenibles es prioritaria, particularmente en aquellas materias primas que resultan estratégicas para nuestro portafolio, como el café.

Somos conscientes de que la sostenibilidad de nuestras operaciones depende directamente de la solidez de las cadenas productivas locales y del bienestar de los productores que las conforman. Trabajamos activamente en el fortalecimiento de la caficultura panameña, reconociendo su vulnerabilidad frente a riesgos climáticos, productivos y económicos, y su relevancia para la seguridad de nuestro abastecimiento.

Nuestro enfoque prioriza la proveeduría de café 100% panameño y se basa en relaciones de largo plazo con productores locales, a quienes acompañamos mediante políticas de compra responsable, precios remunerativos, contratos de compra garantizada y programas de asistencia técnica. En este contexto, trabajamos para adquirir la mayor proporción posible de café nacional, lo que representó el 34,1% de nuestras compras totales. A través de iniciativas estructurales como el Programa de Fomento Agrícola, el Programa de Anticipo Agrícola y modelos de colaboración con aliados técnicos e institucionales, promovemos la renovación de cultivos, el aumento de la productividad, la resiliencia frente al cambio climático y la sostenibilidad de la caficultura en Panamá. Estas acciones nos permiten asegurar materia prima de calidad, fortalecer la trazabilidad y contribuir al desarrollo de cientos de familias vinculadas a la cadena cafetalera.



Iniciativas que respaldan nuestra gestión

Históricamente el fortalecimiento de la caficultura nacional ha sido una prioridad para Café Durán. Durante el periodo 2024 y 2025, consolidamos y ampliamos estos esfuerzos mediante la implementación de iniciativas estructurales orientadas a reducir los riesgos asociados a la productividad, la variabilidad climática y la rentabilidad de los productores, como parte de nuestro compromiso con el desarrollo de cadenas agrícolas sostenibles.

PROGRAMA DE FOMENTO AGRÍCOLA: SEMBRANDO EL SUEÑO DEL CAFÉ

En epa concebimos el Programa de Fomento Agrícola como el punto de partida de una visión más amplia y de largo plazo: El Sueño del Café, una propuesta integral de 360° orientada a liderar la recuperación de la producción cafetalera nacional.

Este programa nace con el propósito de sentar bases sólidas, técnicas y productivas, que permitan reactivar el campo, elevar la productividad y fortalecer la integración de los productores locales a una cadena de valor sostenible, resiliente y competitiva.

Conscientes de los múltiples desafíos que enfrenta el sector cafetalero en Panamá, así como el alto potencial económico, social y ambiental que tiene el cultivo del café, desde 2023 trabajamos de la mano con nuestros asesores Sustainable Management Services - SMS para el levantamiento de información clave sobre el sector y diseño de proyectos de

impacto en productores agrícolas, especialmente en regiones donde las condiciones agroclimáticas favorecen el cultivo de café.

Durante el período 2024 y 2025, se consolidó el Programa de Fomento Agrícola como una iniciativa estructural para mejorar la productividad, resiliencia y sostenibilidad del café en Panamá, alineando el apoyo técnico, productivo y comercial con un objetivo estratégico claro: incrementar nuestras compras de café panameño y asegurar el abastecimiento futuro, contribuyendo al desarrollo económico de las comunidades cafetaleras.



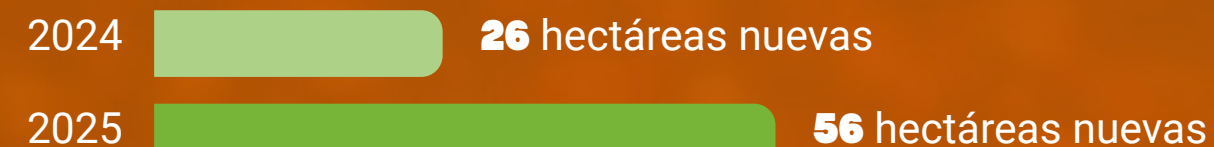


DE LA CEREZA A LA MESA

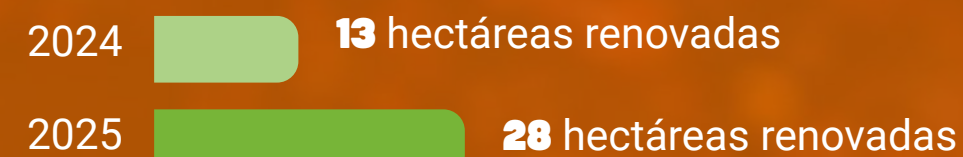


RESULTADOS DE LOS EJES DE TRABAJO

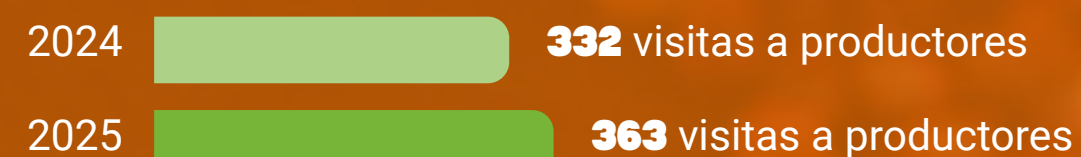
PROMOVER LA SIEMBRA DE NUEVAS ÁREAS (ARÁBICA)



APOYO A LOS PLANES DE RENOVACIÓN DE CULTIVOS (ARÁBICA)



ASISTENCIA TÉCNICA PARA MEJORAR LAS CAPACIDADES PRODUCTIVAS (ARÁBICA)



Desde mayo de 2024 hemos invertido aproximadamente USD 1.1 millones en el fortalecimiento estructural de la caficultura nacional, impactando directamente 123 hectáreas entre nuevas siembras y renovación de cafetales.

Hoy, el 35% de nuestros productores forman parte activa de los programas de fomento agrícola, y esta proporción continúa creciendo. Esto representa la consolidación de una red productiva estructurada, técnicamente acompañada y alineada con los objetivos de la compañía.

En solo dos años hemos intervenido 123 hectáreas.





Proyectos en marcha

Este programa articula iniciativas como el vivero de Río Sereno, las parcelas demostrativas, la asistencia técnica especializada y los anticipos para prácticas agrícolas, que no solo generan resultados concretos en hectáreas sembradas, cultivos renovados y productores acompañados, sino que construyen las capacidades necesarias para escalar hacia El Sueño del Café. Una visión que busca asegurar que, desde la cereza hasta la taza, la caficultura panameña vuelva a florecer y que Café Durán continúe siendo, por los próximos cien años y más, el café de los panameños.



PARCELAS DEMOSTRATIVAS

Como espacios de aprendizaje, transferencia de conocimiento y validación técnica para:

- Siembra nueva.
- Mostrar prácticas actuales de cultivo de café.
- Ayudar a los productores a subir productividad.

Estas parcelas no solo permiten evaluar en campo el desempeño agronómico de nuevas siembras, sino también promover buenas prácticas agrícolas, sistemas de producción más eficientes y esquemas sostenibles bajo acompañamiento técnico.

Con el objetivo de asegurar una gestión ambiental responsable, previo al desarrollo del proyecto se realizó una evaluación de las condiciones ambientales de las parcelas demostrativas ubicadas en **Río Sereno**. Esta evaluación permitió establecer una línea base de las condiciones del sitio y confirmó que el área corresponde a un entorno de uso agrícola, con cobertura vegetal existente y árboles dispersos, sin evidencia de deforestación reciente.

En materia hídrica, no se identificaron intervenciones sobre cuerpos de agua ni afectaciones a su calidad, manteniéndose distancias de protección adecuadas. En relación con el suelo, no se detectaron procesos de erosión significativos ni alteraciones de la topografía. Asimismo, se registró biodiversidad propia de un paisaje agrícola intervenido, sin presencia de especies en peligro crítico ni impactos relevantes asociados al proyecto.

A partir de estos hallazgos, y con el propósito de fortalecer el componente agroforestal, se incorporaron árboles de sombra y arbustos como parte del diseño productivo.



EL VIVERO DE RÍO SERENO

Como fuente de plantas verificadas, de alta productividad y una mejor adaptación al cambio climático para:

- Plantones para renovación de cultivos y siembra nueva
- Apoyar la recuperación de los cultivos de arábica en Panamá

Río Sereno, Chiriquí

RESULTADOS

PLANTONES PRODUCIDOS



RESULTADOS

11 hectáreas sembradas, con la incorporación de **38,000** plantones de café y **500** árboles de sombra en 2024.

26 hectáreas adicionales, sumando **94,190** plantones y **2,500** árboles de sombra en 2025.

Esta ampliación contribuye a mejorar la cobertura vegetal, promover sistemas de producción bajo sombra y reforzar la sostenibilidad ambiental del cultivo, al tiempo que fortalece la productividad y resiliencia de las fincas participantes.



ASISTENCIA TÉCNICA IDÓNEA Y FRECUENTE

A través de:

- Capacitaciones en temas comunes del manejo del cultivo y días de campo.
- Mapeo de fincas con drones y uso de agricultura de precisión, para el seguimiento a la salubridad del cultivo.
- Acompañamiento técnico especializado con un equipo de ingenieros de nuestro aliado Sustainable Management Services.

RESULTADOS

2024 **332** visitas a 129 productores

2025 **363** visitas a 136 productores

Actividad	2024	2025	Incremento
Visitas realizadas	332	363	9%
Plantas producidas	200,000	430,000	115%
Áreas renovadas (has)	13	28	115%
Áreas nuevas (has)	26	56	114%



ANTICIPO PARA MEJORAR PRÁCTICAS AGRÍCOLAS

- Inicia en 2023, consiste en brindarle a los productores de contrato la posibilidad de retirar los abonos/ fertilizantes (insumos) requeridos para el manejo adecuado de su finca.
- Se ejecuta en alianza con 6 casas agrícolas que garantizan un mejor precio que el comercial, para las personas que participan en el programa. El monto adelantado se cobra al productor cuando entrega su café al final del ciclo cafetero.
- Garantiza que el productor pueda hacer un manejo adecuado del cultivo, sin tener que depender de su flujo de caja en el momento de la siembra.



Modelos de colaboración con aliados externos

De manera complementaria hemos desarrollado modelos de colaboración con aliados estratégicos enfocados en desarrollar el cultivo del café.

CONVENIO CON EL PATRONATO DE NUTRICIÓN

2021-2024

El objetivo principal fue capacitar tanto a los beneficiarios del Programa de Granjas de Desarrollo y Producción Auto Sostenible del Patronato como a los técnicos agrónomos de esta organización, mediante la implementación de buenas prácticas para el cultivo de café robusta en una parcela modelo ubicada en Tulú Arriba, provincia de Coclé.

Como parte del proyecto epa aportó:

- **Asesoría** técnica de un consultor especialista por un período de tres años.
- Dotación de **4,500 plantones de café**.
- **Insumos y herramientas** para el manejo del cultivo durante un periodo de tres años.
- **Garantía** de compra de la cosecha.

El proyecto de acompañamiento culminó en 2024; mantenemos la compra continua de la cosecha de esta finca, respaldando la sostenibilidad de sus actividades agrícolas.



PROYECTO FAO-BID EN COMARCAS

2021-2024

Este proyecto se ejecutó con escuelas de campo de cultivo de café que favoreció la recuperación económica post-COVID para productores indígenas de café.

150 participantes capacitados de las comarcas Ngäbe-Buglé, Guna y Emberá-Wounaan.

FUNDACIÓN NUESTRA SEÑORA DEL CAMINO

2022

Apoyo para el establecimiento inicial de una siembra de café, en San Félix-Comarca Ngäbe Buglé, mediante la entrega de insumos para 15 hectáreas.

15 familias beneficiadas, mediante la entrega de insumos para 15 hectáreas.





PROYECTOS DE APROVECHAMIENTO DE PULPA DE CAFÉ DESHIDRATADA

Durante 2024 y 2025 avanzamos en proyectos de aprovechamiento de la pulpa de café deshidratada, orientados a generar un impacto ambiental positivo y a promover la economía circular en nuestras operaciones.

Estas iniciativas buscan una gestión responsable de la pulpa de café, reduciendo su impacto ambiental y explorando alternativas de valorización.

Actualmente, estos proyectos se encuentran en fase experimental, con avances que permiten evaluar su viabilidad técnica, ambiental y económica. Entre las líneas de trabajo desarrolladas se incluyen:

- Reutilización de aguas mieles del proceso de café.
- Producción de abonos y sustratos a partir de la pulpa de café.
- Uso de pulpa de café y pergamino como combustible.
- Desarrollo de subproductos con valor agregado, tales como:
 - Harina a base de pulpa de café.
 - Infusión de pulpa de café.
 - Suplemento alimenticio a base de pulpa de café.



Nuestras metas a mediano y largo plazo

De cara al futuro, en epa hemos definido metas orientadas a consolidar y escalar nuestro enfoque de cadenas agrícolas sostenibles, fortaleciendo la caficultura nacional y asegurando la sostenibilidad de nuestro abastecimiento en el tiempo.

MEDIANO PLAZO

Buscamos expandir el modelo de fomento agrícola a nuevas regiones cafetaleras, ampliando el alcance de nuestros programas de asistencia técnica, renovación de cultivos y acompañamiento productivo.

LARGO PLAZO

Nuestra meta es alcanzar la suficiencia productiva nacional de café, priorizando el abastecimiento con café 100% panameño y contribuyendo al desarrollo sostenible de la cadena cafetalera, en coherencia con nuestra estrategia de negocio y nuestros compromisos ambientales y sociales.





EL PLANETA EN NUESTRA MESA

ESTRATEGIA CLIMÁTICA



- 7 ENERGÍA LIMPIA Y NO CONTAMINANTE
- 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES
- 13 ACCIÓN POR EL CLIMA
- 14 VIDA SUBMARINA



Estrategia CLIMÁTICA

GRI 3-3

En Empresa Panameña de Alimentos estamos fortaleciendo la integración de la gestión climática en la estrategia corporativa. Impulsamos acciones orientadas a la medición, gestión y reducción del impacto ambiental. Desde 2021 participamos en el Programa Reduce Tu Huella Corporativo Carbono y en la Declaratoria de las 50 primeras organizaciones en lograr la carbono neutralidad al 2050,

lo que nos ha permitido consolidar procesos internos de mejora y orientar decisiones operativas con un enfoque a la descarbonización.

En línea con nuestra actividad industrial y el principio de mejora continua, hemos profundizado nuestros programas de medición de huella de carbono y los proyectos de eficiencia en procesos productivos.

Entre las acciones implementadas destacan: la instalación de un sistema solar fotovoltaico, la reducción del calibre de empaques flexibles, la optimización de rutas de distribución, la implementación de luminarias LED, la compra de equipos electrónicos y electrodomésticos ambientalmente preferibles, y los cambios progresivos en combustibles y tecnologías de producción, como la

nueva caldera a gas en La Suprema. A ello se suma el fortalecimiento de nuestro programa de reciclaje.

Esta gestión se apoya en el seguimiento de indicadores cuantitativos de energía, emisiones e intensidades, así como en la revisión periódica de la dirección, alineada con nuestros sistemas de gestión y auditorías internas y externas. Contamos además con un sistema

de seguimiento y administración de datos de fuentes de alcance 1 y 2 a través de Power BI, en el que cada responsable registra mensualmente la información. La gestión y validación de esta información es liderada por el equipo responsable del área ambiental, encargado de supervisar el seguimiento de los datos, verificar su consistencia y prepararlos para su revisión por un tercero independiente.





Consumo de energía **RENOVABLE Y NO RENOVABLE**

GRI 302-1, 302-2, 302-3, 302-4

SASB FB-PF-130a.1



En epa estamos consolidando un esquema de gestión de la energía que integra medidas de eficiencia operativa, mantenimiento preventivo, sustitución tecnológica en equipos y servicios auxiliares, así como una transición gradual hacia fuentes renovables.

Este enfoque busca optimizar el desempeño energético, reducir la dependencia de combustibles fósiles y de electricidad proveniente de la red, y contribuir a la estabilidad de los costos operacionales.

El seguimiento del consumo se realiza de forma consistente con la línea base definida para su reducción en 2022, lo que facilita el análisis de tendencias, la medición de la intensidad energética y la cuantificación de las reducciones de consumo atribuibles a proyectos de eficiencia energética.





CONSUMO DE COMBUSTIBLES NO RENOVABLES

Tipo de combustible No renovable	Fuente	Unidad de medida	2024	2025
Gasolina	Móvil	GJ	636.80	731.92
Diesel	Móvil		10,610.69	11,374.68
Bunker	Fija		5,748.02	3,107.06
Diesel	Fija		8,126.82	6,768.11
LPG	Fija		19,422.66	18,967.54
Total			44,545.00	40,949.31

CONSUMO DE COMBUSTIBLES RENOVABLES

Tipo de combustible renovable	Unidad de medida	2024	2025
Biomasa	Ton*	611	669

*La biomasa consumida se reporta en toneladas, ya que la conversión de la biomasa a energía no se encuentra disponible. Esta será reportada en ejercicios futuros una vez se defina el factor de conversión correspondiente; por este motivo, no se incluirá en el cálculo del consumo total de energía dentro de la organización.



ELECTRICIDAD CONSUMIDA

Tipo de energía	Fuente	Unidad de medida	2024	2025
Electricidad	No renovable	GJ	21,801.82	19,091.87
Electricidad	Renovable		7,341.53	9,203.91
Electricidad GM	No renovable		21,983.75	21,162.07
Total			51,127.10	49,457.85

ENERGÍA RENOVABLE QUE NO SE UTILIZA COMO COMBUSTIBLE

Tipo de energía	Fuente	Unidad de medida	2024	2025
Electricidad (paneles fotovoltaicos)	Autogenerada que no se consume*	GJ ¹	7,341.53	9,203.91

*La generación solar fotovoltaica convierte la luz del sol en electricidad mediante celdas que producen corriente continua, la cual se transforma en corriente alterna para su uso o inyección a la red, sin generar emisiones directas.

CONSUMO TOTAL DE ENERGÍA DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

Tipo de energía	Unidad de medida	2024	2025
Fuentes no renovables	GJ ¹	44,545.00	40,949.31
Fuentes renovables		-	-
Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor comprados para consumir		51,127.10	49,457.85
Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor autogenerados		7,341.53	9,203.91
Electricidad, calefacción, refrigeración y vapor vendidos		-	-
Total*		103,013.63	99,611.07

*Durante 2024 y 2025, no se registraron consumos de energía fuera de los límites operacionales, ni ventas de energía.





INTENSIDAD ENERGÉTICA

Intensidad	Unidad de medida	2024	2025
Consumo total de energía*	GJ	103013.63	99611.07
Parámetro (Número de empleados)	#	1962	1981
Ratio de intensidad de emisiones		52.5	50.3

*El cálculo incluye la electricidad adquirida de la red nacional, considerada como energía proveniente de fuentes externas (Alcance 2) Esto permite que el indicador refleje de manera completa el consumo eléctrico asociado a las operaciones.

REDUCCIÓN DEL CONSUMO ENERGÉTICO

Reducción consumo energético	Unidad de medida	2024	2025
Consumo total de energía	GJ	5242.72	7428.06
% de reducción	%	-51%	-42%

En materia de eficiencia energética, continuamos con la implementación de medidas orientadas a optimizar el consumo y reducción de la huella de carbono, entre las que destacan:

La tercera fase del Proyecto de Energía Renovable, que incorporó un sistema fotovoltaico en los estacionamientos de la planta de Café Durán y en la Granja Solar ubicado en los predios de las instalaciones (operativo desde julio de 2024), para sustituir parcialmente la energía proveniente de fuentes convencionales mediante generación eléctrica propia.

La continuidad del reemplazo de luminarias por tecnología LED en las áreas de elaboración y empaque de la planta Pascual, en cumplimiento de los lineamientos internos y de los requisitos regulatorios que promueven el uso eficiente de la energía.





Medición de la **HUELLA DE CARBONO**

GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4



Desarrollamos nuestro inventario corporativo de Gases de Efecto Invernadero (GEI) bajo un enfoque de control operacional, aplicando metodologías internacionalmente reconocidas para garantizar la consistencia, comparabilidad y calidad de la información reportada. La cuantificación se realiza siguiendo el Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte (ECCR) del GHG Protocol y las Directrices 2006 del IPCC.

Formamos parte del Programa Reduce Tu Huella Corporativo Carbono, el cual se encuentra alineado con estas metodologías internacionales.

El programa contempla únicamente el cálculo de las emisiones directas e indirectas de los alcances 1 y 2, por lo tanto, las emisiones indirectas asociadas al alcance 3 no están incluidas dentro de su cobertura metodológica.

Durante este período evolucionamos el sistema de captura y seguimiento de datos del inventario: pasamos de un esquema basado en Excel a una plataforma en Power BI. Con este cambio, cada responsable recibe un recordatorio mensual programado por correo con el enlace directo para registrar su información, lo que facilita la carga oportuna y centralizada de datos por fuente. Este proceso ha sido desarrollado y gestionado de manera conjunta por los equipos de Sostenibilidad, Gestión Ambiental y Métricas, fortaleciendo la coordinación interna y el seguimiento sistemático del inventario.



EMISIONES DIRECTAS DE GEI (ALCANCE 1)

Fuente de Generación	GEI	Factores de emisión	2024	2025
Fuentes Móviles	CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O	2.8	823.18 tonCO ₂	885.46 tonCO ₂
Fuentes Fijas	CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O	2.6	3,214.91 tonCO ₂	2,895.78 tonCO ₂
Fuentes Fugitivas	HFC	1.923	255.43 tonCO ₂	447.57 tonCO ₂
Emisiones de Proceso	CH ₄ , N ₂ O	0.0004	492.52 tonCO ₂	427.96 tonCO ₂
Total Emisiones GEI Alcance 1			4,786.04 tonCO₂	4,656.77 tonCO₂



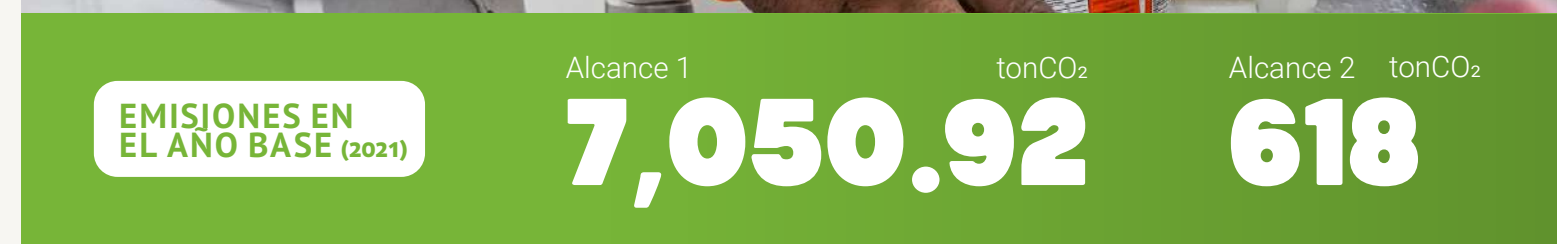
EMISIONES DIRECTAS DE GEI (ALCANCE 2)

Fuente de Generación	GEI	Factores de emisión	2024	2025
Energía Adquirida	CO ₂	0.1501	909 tonCO ₂	796 tonCO ₂

INTENSIDAD DE LAS EMISIONES GEI

Tipo de emisión y gases incluidos	2024	2025
Alcance 1 (CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O, HFC, FPC, SF ₆)	4,786 tonCO ₂	4,656 tonCO ₂
Alcance 2 (CO ₂)	909 tonCO ₂	796 tonCO ₂
Total de emisiones generadas	5,695 tonCO₂	5,452 tonCO₂
Parámetro (Empleados)	1962	1981
Intensidad de las emisiones	2.779	2.875

Nota: Establecimos para nuestro inventario de GEI el año 2021 como año base, dado que corresponde al primer inventario con datos técnicamente completos tras mejoras metodológicas implementadas respecto al ejercicio anterior. Este año permite una línea de referencia para la comparación interanual y el seguimiento del desempeño ambiental. Esta medición no contempla la planta de Gold Mills.





Acciones para mitigar el **CAMBIO CLIMÁTICO**

GRI 305-5, 305-6, 305-7



Implementamos diversas acciones orientadas a mitigar el impacto climático asociado a las operaciones. Estas iniciativas se enfocan en la reducción de emisiones de GEI, la mejora de la eficiencia energética y el uso responsable de combustibles. Asimismo, se han fortalecido la gestión de activos y los sistemas de climatización empleando únicamente refrigerantes alternativos permitidos por la normativa aplicable, junto con prácticas operativas que buscan optimizar el desempeño ambiental y disminuir la intensidad de emisiones a nivel corporativo.

Avanzamos en la incorporación de tecnologías más limpias y procesos operativos que contribuyen a un menor impacto ambiental.

Entre estos esfuerzos destacan la ampliación del uso de energías renovables a través de sistemas solares fotovoltaicos; la modernización de equipos críticos, como la migración hacia calderas con combustibles más eficientes y de menor huella en

la planta de pastas La Suprema; también aportamos a la mejora de la eficiencia energética mediante la actualización de luminarias y la adquisición de equipos con mejores criterios ambientales. También fortalecimos la gestión del recurso hídrico mediante sistemas de medición que facilitan la optimización del proceso productivo, generando un ahorro del 17% en el consumo global. En logística y transporte, impulsamos iniciativas de optimización de rutas que contribuyen a la reducción del consumo de combustibles fósiles, y paralelamente, reforzamos nuestros programas de gestión de residuos y

reciclaje, permitiéndonos continuar con la implementación de mejoras en el diseño de empaques para disminuir el uso de materiales y su impacto asociado.

Como parte del seguimiento a la calidad del aire y del control operativo, en las plantas Pascual y Café Durán se realizan mediciones periódicas de material particulado (PM_{2.5} y PM₁₀). Los valores registrados en estas campañas de medición no representan emisiones significativas dentro del inventario ambiental de la organización.

REDUCCIÓN DE LAS EMISIONES GEI

Reducción de emisiones	GEI	2024	2025
Alcance 1	CO ₂ , CH ₄ , N ₂ O	313 tonCO ₂	298 tonCO ₂
Alcance 2	CO ₂	218 tonCO ₂	310 tonCO ₂
Total de Reducción GEI*		531 tonCO ₂	608 tonCO ₂

Nota: La organización no utiliza sustancias agotadoras de la capa de ozono (SAO), como CFC o HCFC, en sus sistemas de refrigeración y climatización.

Con el fin de sostener estos resultados y consolidar una trayectoria de mejora continua, durante el período se ejecutó un portafolio de iniciativas con alcance operativo y organizacional, priorizando algunos frentes y permitiendo escalar soluciones en los centros productivos y de distribución.



PLANTA DE CAFÉ DURÁN

La planta de Café Durán mantuvo durante 2024 y 2025 un desempeño ambiental sobresaliente, caracterizado por un avance sostenido en la integración de energías renovables en sus operaciones. Durante este período, los sistemas fotovoltaicos instalados generaron alrededor del 70% de la energía consumida, permitiendo reducir de manera significativa la dependencia de la red eléctrica convencional.

Paralelamente, la planta avanzó en la construcción e instalación de una nueva granja solar ubicada en el terreno adyacente a sus instalaciones. Actualmente, este proyecto se encuentra en etapa de puesta en marcha y en los trámites necesarios para su conexión al sistema energético. Una vez entre en operación, permitirá que la planta genere el 100% de la energía que requiere para su funcionamiento, consolidando su transición hacia un abastecimiento eléctrico completamente renovable.



En este período, la planta garantizó el procesamiento, empaque y distribución de café a nivel nacional, manteniendo altos estándares de eficiencia, calidad e inocuidad en cada etapa del proceso.





PROYECTO ROADNET

En 2025, implementamos la herramienta Roadnet en el área de Logística con el objetivo de optimizar la planificación de rutas, mejorar la organización de los despachos y fortalecer la gestión del transporte. El proyecto permitió estructurar el enrutamiento considerando variables operativas clave como la capacidad de los vehículos, tiempos de atención, peso y volumen de los pedidos; apoyándonos con información en tiempo real sobre las entregas, la ubicación de la flota, los tiempos de atención y el indicador On Time In Full (OTIF), para seguir mejorando la operación día a día.

La implementación se desarrolló de forma progresiva, incluyendo procesos de levantamiento y depuración de información, capacitaciones al personal y la ampliación del uso de la herramienta a distintos canales de distribución. Esto permitió consolidar cargas, mezclar clientes de diferentes canales en una misma ruta y mejorar la planificación diaria de las entregas.

Como resultado de esta optimización, pasamos de 1,014 viajes a 912 viajes en las rutas del 2025, lo que representa un ahorro del 9% de combustible que equivale a 1,684.14 litros menos, reflejando un uso más eficiente de la flota.

Asimismo, la herramienta facilitó una mejor coordinación entre las áreas involucradas en el proceso logístico y un mayor control sobre las rutas y entregas.

Este proyecto contribuye a una logística más eficiente, al reducir recorridos innecesarios, optimizar el uso de los recursos de transporte y sentar las bases para la reducción del consumo de combustible y de las emisiones asociadas a la distribución.

PLAN DE AHORRO EN EMPAQUES

Desde 2023 implementamos un plan orientado a reducir el calibre de los empaques flexibles, con el fin de disminuir el uso de plástico en nuestras operaciones.

Esta iniciativa se basa en el primer principio de la economía circular, que propone diseñar productos y materiales para evitar residuos desde su origen, reduciendo la cantidad de recursos utilizados y previniendo impactos posteriores asociados a su ciclo de vida.

Bajo este enfoque, se revisaron las especificaciones de empaques para identificar oportunidades de reducción sin comprometer la funcionalidad o la protección del producto. Este proceso permitió ajustar el grosor de los materiales empleados y optimizar su uso en distintas presentaciones.

árboles de sombra en 2024.

LOGRAMOS

Intervenir

60 SKU

ajustando el calibre de sus empaques.

Reducir

20,100 kg

de películas plásticas de empaque.

Estas mejoras contribuyen directamente a disminuir la generación potencial de residuos, optimizar la utilización de materiales y avanzar hacia empaques con menor impacto ambiental, en línea con el principio de diseñar para eliminar residuos y contaminación dentro de un modelo de economía circular.



59%
DE NUESTROS EMPAQUES SON RECICLABLES.



EPA RECICLA

Epa Recicla es el programa corporativo de gestión de residuos reciclables de la organización, concebido como un mecanismo para fortalecer la valorización de materiales, reducir la disposición final y fomentar una cultura ambiental en todo el personal. El programa opera en dos líneas principales:



RECOLECCIÓN INTERNA

A través de puntos de acopio ubicados en plantas, agencias y oficinas, donde se gestiona el material reciclable generado en las operaciones.

ACOPIO COMUNITARIO

Mediante los epa spots, espacios diseñados para que los colaboradores puedan llevar material reciclable desde sus hogares, promoviendo la participación voluntaria y la educación ambiental.

285.52
toneladas de material reciclable recolectado por Epa Recicla, entre 2024 y 2025.

Este resultado ha sido posible gracias a un componente formativo robusto que incluye capacitaciones, talleres y actividades de sensibilización, dirigidos tanto al personal administrativo como operativo en todo el país. Estas acciones han contribuido a fortalecer la conciencia ambiental y a consolidar prácticas responsables en la gestión de residuos.





PROGRAMA MANOS VERDES



El programa Manos Verdes tiene como propósito garantizar la gestión adecuada del aceite vegetal usado (AVU), reincorporándolo en el ciclo productivo como insumo en la fabricación de biodiésel de segunda generación. De esta forma, se evita la contaminación de fuentes hídricas, ya que un litro de AVU puede contaminar hasta 1,000 litros de agua si no se gestiona correctamente y se contribuye a la reducción de emisiones asociadas a su disposición inadecuada.

En 2024 se recolectaron 140,000 litros de AVU, lo que equivale a la protección estimada de 140 millones de litros de agua. En 2025, la recolección aumentó a 236,000 litros, protegiendo aproximadamente 236 millones de litros de agua.

El programa cuenta actualmente con 137 clientes activos, lo que representa una cobertura de 13.91% del total de clientes de la marca Super Fry. A nivel operativo, mantiene una tasa promedio de recolección mensual del 15%, consolidando un modelo eficiente y replicable de recuperación de aceite.

Manos Verdes tiene cobertura nacional y se desarrolla en alianza con BIOCAR y RECICLADORA PERALTA, empresas especializadas en el reciclaje de aceite vegetal usado. Su objetivo es que los clientes gestionen adecuadamente el AVU, promoviendo prácticas de economía circular y evitando los impactos ambientales negativos asociados a su disposición inadecuada.





MÁS ALLÁ DE LAS PÁGINAS

ANEXOS





Nuestro **COMPROMISO SOCIAL**

En epa, el compromiso social es parte esencial de nuestra identidad y de la forma en que entendemos el rol de la empresa en la sociedad.



Contribuir al bienestar de las comunidades donde operamos, mediante conocimientos, productos, recursos económicos y tiempo, es un privilegio y una responsabilidad. Nuestro enfoque se basa en generar impacto social duradero y valor compartido, integrando iniciativas que responden a necesidades reales del país y que, al mismo tiempo, fortalecen nuestra relación con los diferentes grupos de interés y la sostenibilidad del negocio.

A través de alianzas estratégicas, donaciones responsables, programas educativos, apoyo a la salud, promoción del deporte y voluntariado corporativo, buscamos contribuir a hacer de Panamá un país con mayores oportunidades para todos.





Seguridad alimentaria y nutrición



DONACIÓN ACTIVA AL BANCO DE ALIMENTOS

Aprovechamos mermas aptas para consumo para evitar el desperdicio y destinarlas a quienes más lo necesitan, contribuyendo simultáneamente a la seguridad alimentaria y a la reducción de residuos.

✓ **107.567**

2024 kilos de alimentos donados, equivalentes a 322.700 platos servidos.

✓ **142.364**

2025 kilos de alimentos donados, equivalentes a 427.000 platos servidos.



CARRITO DE HOSPITALIDAD FUNDACIÓN RONALD MCDONALD (EPA FOODS)

Desde octubre de 2025, apoyamos mensualmente con donación de galletas CRISP al área de consulta externa del Hospital del Niño.

✓ **300**

niños y sus familias.



PROGRAMA DE CAFÉ DIARIO ADAVION (INSTITUTO ONCOLÓGICO NACIONAL)

Donación de café para pacientes y familiares en salas de espera.

✓ **2.700**

tazas semanales aproximadamente.



BANCO DE GALLETAS FUNDACIÓN GRANDES SUEÑOS

Donación trimestral de galletas para meriendas diarias.

✓ **75**

jóvenes en condición de vulnerabilidad educativa y social.



PROGRAMA DE DESAYUNOS HOSPITAL DEL NIÑO

En apoyo a la Fundación Damas Voluntarias del Hospital del Niño, realizamos donaciones trimestrales de galletas CRISP.

✓ **220**

desayunos diarios para padres de niños hospitalizados.



PROGRAMA DESAYUNOS FELICES GOLD MILLS

En alianza con el Banco de Alimentos, apadrinamos la Escuela Octavio López (Boquete, Chiriquí), suministrando maicena para el desayuno durante todo el año escolar.

✓ **532**

niños beneficiados.



Educación, niñez y desarrollo integral



PROGRAMA CON CASA ESPERANZA BOQUETE

Otorgamiento de becas para niños en situación de vulnerabilidad.

El programa incluye apoyo educativo, nutricional, orientación familiar y desarrollo personal.

✓ **15**
niños beneficiados.

✓ **USD 24.000**
aporte 2024–2025.



PROGRAMA PINTANDO ESPERANZAS PASCUAL

Iniciativa orientada a promover el arte, la educación ambiental y la creatividad.

✓ Participación en la Competencia Intercolegial En Ambiente (Gente TVN).

✓ Entrega de un parque elaborado con material reciclado al colegio Ernesto T. Lefevre.

✓ **1.500**
niños y niñas recibidos anualmente para visitas educativas a la fábrica Pascual.

Deporte y formación de talento



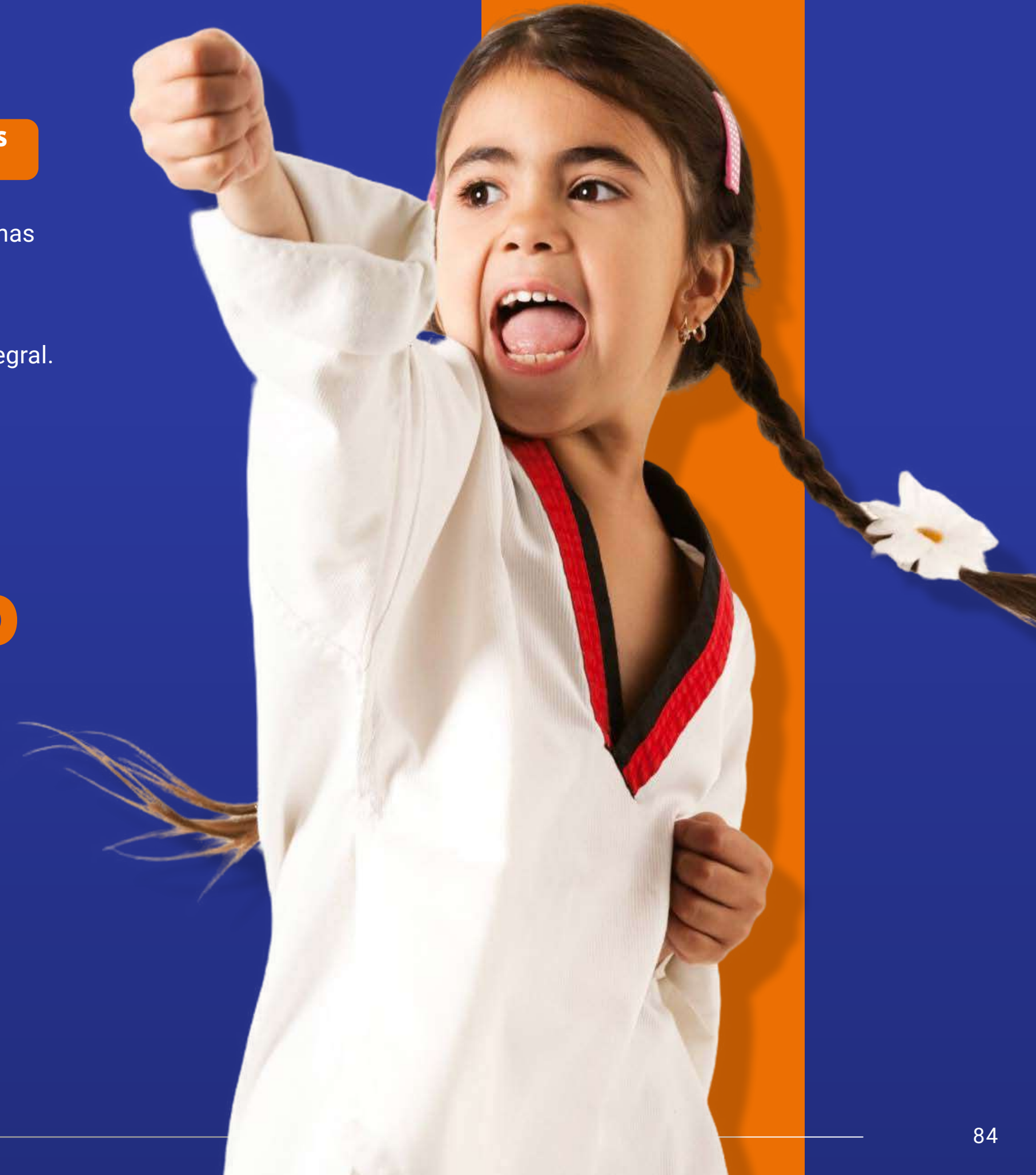
PROGRAMA DEPORTISTAS SUPREMOS LA SUPREMA

Apoyo a jóvenes atletas en disciplinas como karate, gimnasia y natación.

El programa promueve disciplina, hábitos saludables y desarrollo integral.

✓ **6**
niños beneficiados (2024–2025).

✓ **USD 20.000**
aporte total.





Voluntariado corporativo



Impulsamos una cultura organizacional solidaria, integrando a nuestros colaboradores en iniciativas sociales estructuradas y de alto impacto.

1.307

Horas de voluntariado
2024

1.037

Horas de voluntariado
2025

Las iniciativas en las que participamos fueron:

- ✓ Día Mundial de las Buenas Acciones, junto a Voluntarios Panamá y empresas aliadas.
- ✓ Voluntariados en áreas de influencia, especialmente en Coclé.
- ✓ Programa "Kilos x Hora" con Aldeas Infantiles SOS.
- ✓ Jornadas de donación de sangre con Fundación Dona Vida.

Por medio de estas iniciativas, epa consolida un modelo de gestión que combina responsabilidad social, cercanía con las comunidades y generación de valor sostenible, reafirmando su compromiso con el desarrollo social y económico de Panamá.



Índice de contenidos GRI

Declaración de uso

Empresa Panameña de Alimentos ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2025.

GRI 1: Utilizado

GRI: Fundamentos 2021

Estándar GRI	Contenido	Detalle	Omisión	Capítulo	Página
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1	Detalles organizacionales		Quienes Somos	9
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad		Acerca de este informe	3
	2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto			3
	2-4	Actualización de la información			3
	2-5	Verificación externa			3
	2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad			3
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales		Nuestros aliados y socios comerciales	15
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible		Estrategia de sostenibilidad	18 y 20
	2-28	Afiliación a asociaciones		Nuestras Alianzas	12
	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés		Nuestros grupos de interés	22
GRI 3: Temas materiales 2021	3-1	Proceso para determinar temas materiales		Doble materialidad	17
	3-2	Lista de temas materiales			17
Cultura de ética y transparencia					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales - Gobierno Corporativo			24
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-9	Estructura y composición de la gobernanza		Gobierno Corporativo	25
	2-10	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno			25
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno			27
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de impactos			25
	2-13	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos			30
	2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno			26
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	No procede: La empresa no realiza evaluaciones formales del desempeño del máximo órgano de gobierno.		23
	2-19	Políticas de remuneración			26
	2-20	Proceso para determinar la remuneración			26



Índice de contenidos GRI

GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales - Ética y Transparencia	Cultura de ética y transparencia	32
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-23	Compromisos y políticas		33
	2-24	Incorporación de compromisos de política	Códigos y políticas de ética	32 y 33
	2-16	Comunicación de preocupaciones críticas		34
	2-25	Procesos para remediar impactos negativos		34
	2-26	Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	Líneas de atención, mecanismos de consultas	34
	2-15	Conflictos de interés		33
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-27	Cumplimiento de leyes y reglamentos	Cumplimiento normativo	35
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Operaciones evaluadas respecto a riesgos de corrupción	33
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Comunicación y capacitación sobre políticas en ética	33
	205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	Incidentes relacionados con la corrupción	33
Creciendo con nuestra gente				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales - Creciendo por nuestra gente	Creciendo con nuestra gente	37
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-7	Empleados	Demografía	38
	2-8	Trabajadores que no son empleados		38
	2-21	Ratio de compensación total anual	Atracción y retención	43
	2-23	Compromisos y políticas	Clima laboral	37 y 38
	2-30	Acuerdos de negociación colectiva	Negociación colectiva	50
GRI 401: Empleo 2016	401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	Atracción y retención	41
	401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Beneficios para los colaboradores	44
	401-3	Permiso parental	Permiso parental	46
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado		47
	404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Desarrollo del Talento	48
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera		49



Índice de contenidos GRI

GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	Negociación colectiva	50
Seguridad y calidad del producto				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales - Seguridad y calidad del producto	Seguridad y calidad del producto	52
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1	Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	Programas de calidad e inocuidad	53
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2017	416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	Programas de calidad e inocuidad	53
Solidez en la cadena de valor				
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales - Solidez en la cadena de valor	Solidez en la cadena de valor	57 y 62
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	Gestión de proveedores	57
	308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		57
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil		57
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio		57
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales		57
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas		57
GRI 204: Prácticas de abastecimiento 2016	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales		58
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados		Cadenas agrícolas sostenibles



Índice de contenidos GRI

GRI 304: Biodiversidad 2016	304-2	Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	No procede: Las operaciones no generan impactos significativos en biodiversidad.		62
Indicador Propio	IP 1	Inversión total en programas de desarrollo en las cadenas agrícolas sostenibles			62
Indicador Propio	IP 2	Número de proveedores agrícolas beneficiados por los programas de fomento de cadenas agrícolas sostenibles			62
Estrategia climática					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales - Estrategia climática		Estrategia climática	70
GRI 302: Energía 2016	302-1	Consumo de energía dentro de la organización		Consumo de energía renovable y no renovable	72
	302-2	Consumo de energía fuera de la organización			72
	302-3	Intensidad energética			73
	302-4	Reducción del consumo energético			73
GRI 305: Emisiones 2016	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)		Medición de la huella de carbono	75
	305-2	Emisiones directas de GEI (alcance 2)			75
	305-3	Emisiones directas de GEI (alcance 3)	Información no disponible: La empresa aún no cuenta con los datos para calcular el Alcance 3 y se reportará en futuros ejercicios.		74
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI		75	
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI		76	
	305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)		Acciones para mitigar el cambio climático	76
	305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire		76	
Valor económico directo generado y distribuido					
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1	Valor económico directo generado y distribuido		Valor económico directo generado y distribuido	91



Índice de indicadores SASB

Estándar SASB	Contenido	Detalle	Omisión	Capítulo	Página
Seguridad y calidad del producto					
SASB Processed Foods 2023	SASB FB-PF-250a.1	Auditoría de la Iniciativa Global de Seguridad Alimentaria (GFSI): (1) tasas de no conformidad y (2) tasas de acción correctiva asociadas para (a) no conformidades mayores y (b) menores		Estándares y Certificados	55
	SASB FB-PF-250a.2	Porcentaje de ingredientes obtenidos de instalaciones de proveedores de nivel 1 certificadas por un programa de certificación de seguridad alimentaria reconocido por GFSI		Materias Primas	54
	SASB FB-PF-250a.3	(1) Número total de avisos de violación de seguridad alimentaria recibidos, (2) porcentaje corregido		Casos de incumplimiento a la calidad e inocuidad	53
	SASB FB-PF-250a.4	(1) Número de retiros emitidos y (2) cantidad total de productos alimenticios retirados		Casos de incumplimiento a la calidad e inocuidad	53
Solidez en la cadena de valor					
SASB Processed Foods 2023	SASB FB-PF-440a.1	Porcentaje de ingredientes alimentarios procedentes de regiones con un estrés hídrico de base alto o extremadamente alto	La información no está disponible y se planea reportar en futuros ejercicios.	Cadenas agrícolas sostenibles	N/A
	SASB FB-PF-440a.2	Lista de ingredientes alimentarios prioritarios y análisis de los riesgos de abastecimiento relacionados con consideraciones ambientales y sociales		Cadenas agrícolas sostenibles	63
	SASB FB-PF-430a.1	Porcentaje de ingredientes alimentarios obtenidos que están certificados según estándares ambientales o sociales de terceros, y porcentajes por estándar	La información no está disponible y se planea reportar en futuros ejercicios.	Cadenas agrícolas sostenibles	N/A
	SASB FB-PF-430a.2	Auditoría de responsabilidad social y ambiental de los proveedores (1) tasa de incumplimiento y (2) tasa de acciones correctivas asociadas para incumplimientos (a) mayores y (b) menores	La información no está disponible y se planea reportar en futuros ejercicios.	Gestión de proveedores	N/A
Estrategia climática					
SASB Processed Foods 2023	SASB FB-PF-130a.1	(1) Energía total consumida, (2) porcentaje de electricidad de la red y (3) porcentaje de energía renovable		Consumo de energía renovable y no renovable	72



Estados financieros auditados

En línea con nuestro compromiso con la transparencia y la generación de valor sostenible, este informe integra información financiera relevante asociada a nuestros temas materiales ASG, sin duplicar los estados financieros auditados, los cuales se presentan de forma independiente y pueden ser consultados.

➔ [Más información da clic aquí](#)



Valor económico directo generado y distribuido

GRI 201-1


Como parte de este enfoque, presentamos el valor económico directo generado y distribuido durante el período, como una medida de nuestra contribución al desarrollo económico y social de los territorios donde operamos. Este indicador refleja la forma en que los ingresos generados por la compañía se distribuyen entre nuestros principales grupos de interés, incluyendo colaboradores, proveedores, gobiernos y la propia organización, evidenciando así nuestro aporte a la sostenibilidad del negocio y la dinamización de la economía.




Valor Económico Retenido		Unidad	2025	2024
Valor Económico Directo Generado (VEG)	A Ingresos	usd	\$ 241,853,119.00	\$ 251,004,254.00
	B. Costos operacionales (ej:administrativos)	usd	\$ 28,857,598.00	\$ 27,867,740.00
	C. Salarios y beneficios sociales para los empleados	usd	\$ 27,626,291.00	\$ 26,502,172.00
	D. Pagos a proveedores de capital (accionistas)	usd	\$ -	\$ 13,279.00
	E. Pagos a gobierno (ej: impuestos, sanciones)	usd	\$ 1,002,669.00	\$ 3,774,939.00
	F. Inversiones en la comunidad (ej: donaciones, fondos)	usd	\$ 197,685.00	\$ 141,498.00
Total		usd	\$ 57,684,243.00	\$ 58,299,628.00
Valor Económico Distribuido (VED)	Retenido (VEG-VED)	usd	\$ 184,168,876.00	\$ 192,704,626.00



 epa.com.pa

 [/epacorporativo](https://www.facebook.com/epacorporativo)

 [epa_pty](https://www.instagram.com/epa_pty)

 [Empresa Panameña de Alimentos](https://www.linkedin.com/company/epa-com-pa)

 info@epa.com.pa