



30 años

**IMPACTO QUE
CREA VALOR**

...

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2025



Acerca del reporte

Mensajes de las autoridades

- Mensaje Philippe Garnier - Presidente y CEO
- Mensaje Alberto Bonilla - Gerente General
- Mensaje Kembly Brenes - Jefa de Sostenibilidad y Relaciones Corporativas

Somos Garnier

- Perfil de la organización
- Proyectos
- Certificaciones, reconocimientos y premios
- Aliados estratégicos

Visión sostenible de Garnier

- Nuestra estructura y gobernanza de la sostenibilidad
- Materialidad y estrategia de sostenibilidad
- Logros alcanzados por los equipos estratégicos
- Relacionamiento con las partes interesadas y rendición de cuentas
- Aporte de la estrategia de sostenibilidad a los ODS

Impacto económico

- Hotel Waldorf Astoria inicia operaciones en Costa Rica
- Avances clave en el desarrollo residencial y estates Waldorf Astoria Punta Cacique
- Arranca II Etapa de Azul Paraíso: desarrollo constructivo con alta colocación comercial
- Consolidación de WeWork Costa Rica
- Progress Software establece su operación en El Cafetal
- Hacienda Espinal: dinamismo comercial y avance sostenido del proyecto
- Zona Franca La Lima celebra 10 años y consolida a Costa Rica como hub de dispositivos médicos

Integración social

- Generación de valor social en los territorios donde operamos
- Plan Maestro La Sabana
- Forward: una fórmula para desarrollar talento donde más se necesita
- Programa de Empleabilidad: creación de oportunidades con enfoque local
- Programa Actualiza: cuando la educación temprana se convierte en estrategia de desarrollo
- Fortalecimiento de la Educación STEAM: una apuesta por el futuro de Cartago
- Programa STEAM Racing: acelerando hacia el futuro
- Feria Vocacional ZFLL: 240 estudiantes aprendiendo de STEAM

Regeneración Ambiental

- Gestión ambiental de proyectos: enfoque ASG desde el diseño
- Biodiversidad: aprendizajes para el futuro
- Vivencia interna de nuestro compromiso con el ambiente

Bienestar

- Innovación en la gestión del talento: arquetipos para comprender a nuestra gente
- Modelo de liderazgo Garnier: pasos para su consolidación
- Talento en crecimiento: evaluación, aprendizaje y evolución profesional
- Una fotografía de nuestro entorno laboral 2025
- Diversidad, inclusión y equidad: tres pilares de nuestra cultura
- Búsqueda del bienestar integral de nuestra gente

Gobernanza

- Gobierno corporativo
- Estructura de gobernanza y comités
- Ética
- Cadena de valor y relación con proveedores

Incidencia

- Logros de 2025: un liderazgo técnico para transformar el sector
- Participación en organizaciones sectoriales
- Compartimos nuestra experiencia
- Comunicación para potenciar la incidencia

Índice GRI

3

4

4

5

6

7

8

9

19

27

28

29

29

32

33

35

36

37

37

38

39

40

40

41

48

49

49

51

53

55

56

58

59

60

61

62

62

67

69

70

70

72

72

73

76

77

77

81

81

84

85

88

89

92

94

ACERCA DEL REPORTE

Con una trayectoria consolidada en materia de rendición de cuentas, Garnier presenta su noveno reporte de sostenibilidad y el cuarto elaborado conforme a la metodología del Global Reporting Initiative (GRI).

El presente informe expone el desempeño ambiental, social y económico de la organización durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, el cual ofrece una visión integral de los avances alcanzados, los desafíos identificados y las oportunidades de mejora en el marco de la implementación de la Estrategia de Sostenibilidad 2024-2029.

Este reporte también refleja el compromiso de la compañía con una gestión responsable, basada en información verificable, una toma de decisiones informada y la creación de valor de largo plazo para nuestros grupos de interés.

Para consultas o información adicional relacionada con el contenido de este reporte, puede contactarnos al correo electrónico info@garnier.cr



MENSAJE DE LAS AUTORIDADES

Treinta años de una historia que transforma vidas

Treinta años después, seguimos movidos por la misma idea que nos inspiró desde el principio: dejar una huella que trascienda lo que construimos. En cada proyecto hay una historia de colaboración, confianza y crecimiento compartido, un reflejo de cómo el desarrollo puede -y debe- generar bienestar en todos los sentidos.

Hoy, Garnier & Garnier está presente en seis provincias, con más de 45 desarrollos y más de 25.000 empleos generados gracias a nuestras inversiones. Son cifras que hablan de impacto económico, pero también de un modelo que promueve el progreso con propósito y visión de país.

El 2025 marcó nuevos hitos. Consolidamos nuestra expansión con dos nuevas sedes de WeWork en Belén y Cartago, reforzando la presencia de la marca en zonas estratégicas para la innovación y el talento. Además, celebramos el inicio de las operaciones del Waldorf Astoria Costa Rica Punta Cacique, un proyecto que redefine el turismo de lujo sostenible, al convertirse en el primer hotel del país en obtener la Bandera Azul Ecológica en la categoría de Biodiversidad.

A esto se suma el crecimiento sostenido de Zona Franca La Lima en más de 10 años de operación, un parque empresarial que se ha consolidado como uno de los principales de éxito del país en materia de atracción de inversión y generación de empleo. Solo en 2025 incorporó seis nuevas empresas, lo que representa una inversión de USD \$173 millones y la creación de más de 2.000 nuevos empleos.

Como parte de nuestra estrategia de crecimiento, fortalecimos nuestra división de infraestructura con la incorporación de Grupo Clima y Refrimundo, empresas líderes en climatización y refrigeración. Esta integración amplió nuestras capacidades en la región y reforzó nuestro enfoque en eficiencia y sostenibilidad.

Si hay una iniciativa que refleja con claridad lo que somos, esa es Forward Academies. Un programa que no solo forma talento, sino que transforma vidas. Nació con la convicción de que la educación es la herramienta más poderosa para abrir oportunidades donde antes no existían. Hoy, a través de sus ejes Academy, Arts y Sports, Forward Costa Rica tiene presencia en 10 distritos de alta vulnerabilidad social en zonas como Limón, Puntarenas, Desamparados, Nicoya, Cartago, Sarchí, Guápiles y San José, impulsando oportunidades para cientos de jóvenes a través de la tecnología, el arte, el deporte y la formación integral.

Asimismo, la tasa de inserción laboral del 85% y el 40% de participación femenina en los programas tecnológicos son la mejor evidencia de que invertir en educación genera movilidad social, empleabilidad y esperanza.

Estos esfuerzos -económicos, sociales y ambientales- reflejan la esencia de nuestro trabajo y la forma en que concebimos el desarrollo. Gracias a esa coherencia, Garnier & Garnier fue reconocida como la empresa número uno del sector en el ranking general Merco Empresas y como la mejor posicionada en el ranking Merco ESG, por segundo año consecutivo. Más que un reconocimiento, es la confirmación de que la sostenibilidad forma parte de nuestra manera de trabajar, de decidir e invertir.

Treinta años después, lo que más nos enorgullece no es lo que hemos construido, sino todo lo que hemos hecho posible. Seguiremos creciendo con la misma pasión, la misma convicción y el mismo deseo de aportar al país desde lo que mejor sabemos hacer: desarrollar proyectos que impulsen a todas las personas y generen futuro.

Philippe Garnier

Presidente y CEO de Garnier & Garnier



Liderar el desarrollo desde la sostenibilidad

Cada proyecto que desarrollamos es una oportunidad para demostrar que la sostenibilidad no es una meta, sino nuestra forma de trabajar. En Garnier & Garnier estructuramos y gestionamos nuestros desarrollos bajo un modelo integral que busca reducir impactos y amplificar beneficios en las tres dimensiones de ASG: ambiental, social y económica.

Cada acción que emprendemos busca proteger los recursos naturales, impulsar el bienestar de las comunidades y dinamizar la economía local. Esta integración de esfuerzos es la que convierte nuestros proyectos en verdaderos motores de desarrollo para Costa Rica.

Previo al inicio de cada operación realizamos un diagnóstico global de sostenibilidad que abarca temas territoriales y ambientales, procesos de diálogo con comunidades, gobiernos locales y aliados ambientales, y temas de gobernanza y comunicación corporativa. El resultado de este análisis integral nos permite entender los desafíos de la comunidad en la que nos queremos integrar, con el fin de convertirlos en oportunidades que orientan decisiones más responsables que permanecen en el tiempo.

El año 2025 fue clave para consolidar esta visión en acción. Con la apertura del Waldorf Astoria Costa Rica Punta Cacique, el primer proyecto hotelero del país reconocido con la Bandera Azul Ecológica en la categoría de Biodiversidad, reafirmamos que el desarrollo puede coexistir con la conservación. Zona Franca La Lima alcanzó su primera década como un ecosistema de inversión y talento que genera más de 10.000 empleos, mientras que WeWork continuó su expansión nacional con nuevas sedes que fortalecen la competitividad empresarial y la innovación.

Desde nuestro inicio hace tres décadas, hemos aprendido que el liderazgo se consolida con coherencia, al actuar con visión, responsabilidad y compromiso en cada decisión. Nuestro propósito sigue intacto: desarrollar con excelencia, generar valor sostenible y dejar una huella que contribuya al futuro del país.

Alberto Bonilla

Gerente general Garnier & Garnier



Evolución con propósito: una estrategia que se consolida y proyecta

Este noveno informe de sostenibilidad refleja una evolución clara: la sostenibilidad dejó de ser una línea de acción para convertirse en un sistema que orienta decisiones, inversiones y la forma en que desarrollamos cada proyecto. Hace cuatro años iniciamos el proceso de alineación de nuestro reporte con los estándares del Global Reporting Initiative (GRI). En 2025, presentamos nuestro segundo informe en conformidad con estos lineamientos, lo que eleva el nivel de rigurosidad, trazabilidad y transparencia con el que gestionamos nuestro impacto.

A dos años de la implementación de la estrategia 2024-2029, los avances en cada uno de sus pilares confirman que este enfoque no solo es consistente, sino efectivo.

Los resultados de este período se evidencian en distintos proyectos e iniciativas que reflejan la forma en que integramos la sostenibilidad en nuestra operación. Un ejemplo de ello es el crecimiento de Zona Franca La Lima como un ecosistema que articula inversión, empleo y talento especializado, así como iniciativas como Forward, que traducen esta visión en oportunidades concretas para cientos de jóvenes. Estos avances responden a una lógica clara: la sostenibilidad se construye desde decisiones integradas, donde el desarrollo económico, la inclusión social y la gestión ambiental forman parte de una misma ecuación de valor.

Este informe también marca una transición relevante en la gestión de sostenibilidad. Durante los últimos tres años, Marcela Cano lideró el área, consolidando una estrategia que hoy cuenta con bases sólidas, métricas claras y resultados verificables. Su gestión permitió estructurar un enfoque consistente que guía la forma en que entendemos y ejecutamos la sostenibilidad en la compañía. Asumo esta nueva etapa con la responsabilidad de dar continuidad a ese trabajo y proyectarlo hacia nuevos niveles de impacto, manteniendo el mismo rigor y sentido de propósito que han definido el camino recorrido.

La sostenibilidad define la forma en que desarrollamos cada proyecto y tomamos decisiones en la compañía. Los resultados que presentamos reflejan avances concretos y una dirección clara: generar valor a partir de un enfoque que integra negocio, entorno y personas de manera coherente y medible. Esta es la base sobre la que proyectamos el crecimiento de la empresa y el impacto que buscamos generar en las comunidades donde operamos.

Kembly Brenes

Jefa de sostenibilidad y relaciones corporativas



SOMOS GARNIER



Perfil de la organización

Quiénes somos y qué hacemos

Con el respaldo que nos brindan casi tres décadas de trayectoria, somos una de las empresas líderes del sector inmobiliario en Costa Rica, pues hemos construido más de 1.735.500 metros cuadrados bajo un modelo que equilibra rentabilidad, innovación y sostenibilidad.

Desde nuestros inicios en 1997, hemos trabajado para posicionarnos como un referente confiable tanto para clientes nacionales como internacionales, especializándonos en el desarrollo integral de proyectos inmobiliarios de alto impacto, los cuales incluyen las fases de diseño, construcción, comercialización y administración.

Nuestra estructura operativa puede integrar todo el ciclo de vida de un proyecto o enfocarse en una sola de sus etapas, desde la conceptualización hasta su operación, con una visión centrada en generar valor económico, social y ambiental para todos los públicos relacionados. Esta gestión 360° no solo optimiza procesos y resultados, sino que también representa una de nuestras principales ventajas competitivas.

Nuestro portafolio de obras concluidas abarca parques industriales y zonas francas, centros corporativos y oficinas, espacios comerciales, y complejos residenciales y hoteleros de primer nivel.

En Garnier ofrecemos soluciones a medida para diversos sectores estratégicos, desde manufactura avanzada, dispositivos médicos y servicios compartidos hasta turismo de lujo y vivienda urbana planificada.

Aunque nuestro enfoque es multidisciplinario, todos los proyectos en Garnier tienen un punto en común: la integración de la sostenibilidad desde las etapas más tempranas del desarrollo. El diseño y la planificación se

abordan como procesos estratégicos y participativos, que incorporan la perspectiva de los distintos stakeholders —clientes, comunidades, aliados técnicos y autoridades— para asegurar decisiones informadas y coherentes con el contexto.

Esta aproximación permite anticipar impactos, gestionar riesgos y potenciar valor compartido, al garantizar desarrollos que respetan la biodiversidad, el entorno natural y las dinámicas sociales del territorio. El resultado son proyectos que se integran armónicamente al entorno, priorizando el bienestar de las personas, la protección de los ecosistemas y una relación responsable y de largo plazo con el territorio donde operamos. Además, contamos con una matriz de sostenibilidad propia, la cual alinea cada proyecto con los más altos estándares internacionales.

Si bien formamos parte de Corporación Garnier -un grupo empresarial diversificado que también incluye compañías como WeWork Costa Rica, Avon de Costa Rica, Property Pro, Grupo Clima y la división Refrimundo- este informe se enfoca exclusivamente en el desempeño ambiental, social y económico de Garnier & Garnier Desarrollos Inmobiliarios, cuyas oficinas centrales se ubican en Centro Corporativo Lindora, Pozos de Santa Ana, y con operaciones únicamente en Costa Rica.

En esa línea, durante el período cubierto por este informe, no se registraron cambios significativos en nuestra estructura organizativa ni en nuestra cadena de valor.

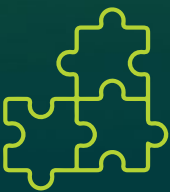
Nuestro propósito

Ser una organización de clase mundial en la conceptualización, estructuración y desarrollo de negocios inmobiliarios sostenibles.

Valores



Responsabilidad – Asumimos el compromiso de desarrollar proyectos que generan valor, contribuyendo al crecimiento económico, el bienestar social y la preservación del medio ambiente.



Integridad – Actuamos con ética, transparencia y respeto en todas nuestras relaciones, asegurando que cada decisión y acción refleje nuestra cultura de confianza y honestidad.



Compromiso – Nos involucramos activamente en cada proyecto, brindando soluciones innovadoras, acompañando a nuestros clientes y garantizando altos estándares de calidad en cada desarrollo.

Datos de perfil



En 2026
cumplimos
30 años de
trayectoria.



Más de
1.735.500 m²
construidos.



Más de
45 proyectos
desarrollados.



Más de **25.000 empleos**
generados en nuestros
desarrollos.



Más de **\$1.200 millones**
en inversión en los
últimos 5 años.



Proyectos

En Garnier, cada uno de nuestros proyectos busca generar valor económico, ambiental y social, impulsando el crecimiento sostenible de las comunidades vecinas.

A continuación, presentamos los desarrollos que actualmente lideramos en distintas etapas de ejecución, concebidos para ofrecer soluciones integrales, innovadoras y de triple impacto en sus respectivos sectores.

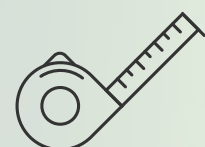
Hotel Waldorf Astoria Costa Rica Punta Cacique

Es el primer resort de playa de la cartera de lujo de Hilton que se construye en Centroamérica. Compuesto por 188 habitaciones y suites, 19 apartamentos y más de 17 residencias.

Durante 2025 se concluyó la construcción del 100 % de los edificios del Hotel Waldorf Astoria, realizándose la entrega formal del proyecto a su operador, Hilton. Con ello, el hotel abrió sus puertas al público en abril de 2025, marcando un hito relevante para el desarrollo del proyecto y su incorporación a la oferta hotelera del país.



Carrillo,
Guanacaste.



70.000 m²
de construcción.



Etapas:
apertura abril 2025.



Proyectos

Residencias y Estates Waldorf Astoria Punta Cacique

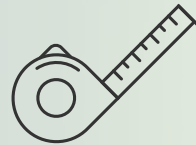
El proyecto de Residencias y Estates Waldorf Astoria Punta Cacique comprende 19 apartamentos en torre, con distribuciones de 1, 2 y 3 habitaciones y 17 casas de lujo (Estates) de 2 y 3 niveles.

Durante el período reportado, se completó al 100 % la construcción del edificio residencial, el cual pasó a la fase de cierre y entrega a sus propietarios.

Además, se registró un avance del 90 % en las casas, lo cual consolida el progreso integral del proyecto.



Carrillo,
Guanacaste.



16.700 m²
de construcción.



Etapas:
inicio de entrega de unidades
a clientes, diciembre 2025.



Proyectos

Azul Paraíso

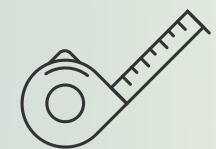
Es un complejo residencial costero en Ocotál, Guanacaste, con apartamentos de 2 y 3 habitaciones distribuidas en torres verticales. Cada detalle ha sido pensado para ofrecer comodidad, exclusividad y conexión con el entorno natural.

En 2025 se inició la construcción de la segunda etapa del proyecto Azul Paraíso, la cual contempla 59 apartamentos distribuidos en dos torres.

Al cierre del año, ambas torres se encontraban en obra gris y en la etapa de desarrollo del segundo nivel. Adicionalmente, el proyecto alcanzó un 50 % de unidades vendidas, lo que confirma su atractivo en el mercado nacional.



Carrillo,
Guanacaste.



34.000 m²
de construcción.



Etapas:
construcción.



Proyectos

Zona Franca La Lima

Durante 2025, Zona Franca La Lima celebró diez años de operación y consolidó su posición como uno de los parques empresariales más relevantes para la competitividad y el desarrollo económico de Costa Rica, gracias a sus 79 hectáreas de uso mixto-comercial, con un perfil tecnológico orientado a la manufactura avanzada, las ciencias de la vida, los centros de logística y el establecimiento tanto de empresas suplidoras como de compañías de servicios.

En ese marco, el parque registró 10.000 empleos directos y sumó la incorporación de seis nuevas empresas, una cifra récord que refleja la confianza de compañías nacionales e internacionales, así como la expansión de operaciones existentes y la consolidación de un ecosistema productivo integrado por sectores estratégicos como ciencias de la vida, manufactura avanzada, logística y servicios de alto valor.



La Lima,
Cartago.



400.000 m²
de construcción.



Etapa:
construcción y
administración.



Proyectos

Centro Corporativo El Cafetal

Con certificación LEED® Silver, este proyecto combina sostenibilidad, eficiencia y bienestar en un entorno accesible. Las tres torres ofrecen condiciones óptimas para operaciones responsables y de alto rendimiento. Su diseño prioriza el ahorro energético, las áreas verdes y el uso consciente de los recursos.

Durante 2025, el proyecto alcanzó una ocupación cercana al 100 %, impulsada por la llegada de nuevos inquilinos y la ampliación de operaciones existentes. Destaca la incorporación de WeWork, el cual inauguró en diciembre su tercera sede en Costa Rica, con más de 3.000 m² y capacidad para 650 nuevas unidades de trabajo.

Adicionalmente, se concretó la ampliación de la empresa Neodent y la llegada de Progress Software que abrió su Centro de Excelencia de Tecnología con una extensión de 1.562 m². Estas incorporaciones permitieron completar la ocupación de los edificios F y G, consolidando a El Cafetal como un hub corporativo estratégico para empresas de alto valor agregado.



Belén,
Heredia.



83.225 m²
de construcción.



Etapas:
comercialización y administración.



Proyectos



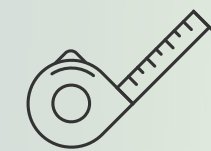
El Respiro

Es un desarrollo de uso mixto que dará vida a un espacio con oficinas, edificios residenciales, comercio, así como espacios culturales y de eventos integrados en armonía con su entorno.

Durante 2025, el proyecto El Respiro avanzó en su fase de diseño y gestión de permisos, con la realización de estudios técnicos y procesos regulatorios necesarios para su desarrollo.



La Uruca,
San José.



175.000 m²



Etapas:
planificación, estrategia y diseño.



Proyectos

Citana

Es un proyecto de uso mixto al costado norte del Parque Metropolitano La Sabana, con vistas al parque, al este de la ciudad y las montañas del Valle Central.

En 2025, el proyecto Citana obtuvo el 100 % de los permisos requeridos para su desarrollo y actualmente se encuentra en etapa de comercialización, marcando un hito clave para el inicio de su ejecución.



Sabana,
San José.



60.000 m²



Etapas:
comercialización.



Proyectos

Azenza Towers

Es un proyecto residencial de 254 apartamentos distribuidos en dos torres que abarcan 38.000 m² de construcción. Con un diseño sostenible, amenidades inteligentes y conexión directa con Rutas Naturbanas, promueve un estilo de vida moderno, activo y en armonía con el entorno urbano.

Actualmente, se encuentra en etapa de comercialización de las unidades de alquiler y gestión de postventa.



La Uruca,
San José.



38 000 m²
de construcción.



Etapas:
operación y administración.



Proyectos**Condominio Hacienda Espinal**

Es un desarrollo inmobiliario residencial de casas de 1 y 2 niveles, lotes y área comercial.

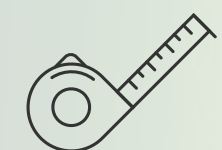
A lo largo de 2025, Hacienda Espinal mantuvo un desempeño sostenido en el avance de su desarrollo, tanto en el ámbito residencial como en la activación de nuevas etapas comerciales. Como parte de este proceso, se completó la comercialización total de la Fase 1 de residencias con la colocación de las ocho viviendas restantes.

En paralelo, se activó la preventa de la Fase 2 de residencias conformada por 16 viviendas de aproximadamente 250 m² de construcción. Al cierre del período, esta fase presentaba un avance cercano al 50 % en su desarrollo.

De igual forma, durante el año se lanzó la preventa de la Etapa 5, compuesta por 80 lotes con áreas a partir de 600 m². Esta etapa alcanzó un 20 % de avance en la venta de lotes, evidenciando una aceptación favorable del mercado y reforzando la viabilidad del plan maestro del proyecto.



San Rafael,
Alajuela.



11.000 m²
de construcción.



Etapas:
comercialización y administración.





Proyectos

Santa Ana Country Club

Es un innovador club social en un terreno de 8 hectáreas que ofrece a sus socios una oferta gastronómica y deportiva de primer nivel.

Durante el período del reporte, el principal avance del proyecto Santa Ana Country Club se concentró en la comercialización de acciones, registrando un progreso sostenido que respalda el interés del mercado en su propuesta de valor.

Adicionalmente, se desarrollaron nuevas amenidades, entre las que destacan las canchas de pádel, fortaleciendo la oferta recreativa y el atractivo del proyecto para sus socios.



Santa Ana,
San José.



80.000 m²
de construcción.



Etapas:
operación y administración.



Certificaciones, reconocimientos y premios

A lo largo de 2025, en Garnier consolidamos una trayectoria de reconocimientos y certificaciones que reflejan la madurez de nuestro modelo de negocio, la coherencia entre estrategia y ejecución, y una gestión que integra la sostenibilidad como criterio transversal de todas nuestras decisiones.

Estos hitos no deben entenderse como logros aislados, sino como validaciones externas, técnicas e independientes del rumbo asumido por la organización.



Certificación

OCDE para ZFLL



En materia de gobernanza y transparencia, Zona Franca La Lima fue reconocida en junio de 2025 como la primera zona franca de América validada bajo los estándares de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, en el marco del proyecto BEPS (Base Erosion and Profit Shifting).

Esta distinción confirma la alineación del régimen con las mejores prácticas internacionales en transparencia fiscal, gobernanza tributaria y competencia justa, fortaleciendo la confianza de inversionistas y la sostenibilidad a largo plazo del modelo de parques empresariales.

Para más información sobre esta certificación y su proceso de evaluación, le recomendamos consultar la sección Impacto Económico del presente reporte.



Triple distinción de AmCham



- **Gran Ganador, al obtener la mejor puntuación global del certamen.**
- **Ganador en la categoría Social – Comunidad.**
- **Mención honorífica en la categoría Alianzas Público-Privadas.**

Nuestra participación implicó una postulación formal y técnica del programa Forward Costa Rica. Para ello, se presentó la información detallada sobre el diseño del programa, sus objetivos, la metodología de implementación, los resultados alcanzados y los impactos sociales generados.

Asimismo, se documentaron las alianzas estratégicas establecidas, los mecanismos de seguimiento y evaluación, así como los principales aprendizajes, lo que permitió a AmCham Costa Rica realizar una valoración integral y comparativa del proyecto.

Estos reconocimientos refuerzan la convicción de que la formación, la empleabilidad y la colaboración intersectorial son palancas estratégicas para el desarrollo del país.

Más allá del logro para nuestra empresa, estos reconocimientos constituyen una motivación para seguir generando impacto, fortaleciendo colaboraciones y contribuyendo a la transformación de la vida de jóvenes en distintas comunidades de Costa Rica.

Para más información sobre el programa Forward, le recomendamos leer la sección Integración Social de este reporte.

En 2025, recibimos tres distinciones en los Premios Negocios Sostenibles otorgados por la American Chamber of Commerce Costa Rica (AmCham Costa Rica), gracias a nuestro programa Forward Costa Rica, el cual combina educación, tecnología e inclusión social para formar jóvenes en programación, liderazgo y desarrollo humano en comunidades vulnerables del país.

Puntualmente, el jurado destacó “su impacto transformador, su modelo integral de formación y empleabilidad, su alcance territorial y su capacidad para articular alianzas público-privadas efectivas”.

En esta edición, que evaluó más de 25 proyectos presentados por 21 empresas, obtuvimos los siguientes reconocimientos:



Reconocimientos especializados



La reputación corporativa, el desempeño ambiental, social y de gobernanza (ESG) y la gestión del talento humano de Garnier también fueron ampliamente respaldados por evaluaciones multisectoriales como las del Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (Merco).

Durante el año obtuvimos los siguientes premios:



Merco Talento
(sector Construcción y Desarrollo Inmobiliario)
- julio 2025.



Merco ESG
(sector Construcción y Desarrollo Inmobiliario)
- octubre 2025.



Merco Empresas
(sector Construcción y Desarrollo Inmobiliario)
- octubre 2025.

Estos reconocimientos se suman a los otorgados por medios de comunicación especializados como las revistas Summa y Vida y Éxito.

Revista Vida y Éxito:

Galardón Empresa Sostenible
- noviembre 2025.

Galardón Proyecto Forward Costa Rica
- noviembre 2025.

Revista Summa:

- Top 5 de mejores empresas en talento humano - febrero 2025
- Gigantes de Centroamérica - marzo 2025.
- G&G empresa destacada en bienes raíces - abril 2025.
- Ranking 100 empresas más sostenibles - agosto 2025.
- Mejor reputación corporativa (top 5) - setiembre 2025.

El **liderazgo** individual también fue objeto de reconocimiento. Nuestro presidente y CEO, Philippe Garnier, y nuestro Gerente General, Alberto Bonilla, fueron distinguidos como líderes que inspiran por Revista Summa y reconocidos en Merco Líderes del sector Construcción e Inmobiliario, valorando su visión estratégica, ética empresarial y capacidad de conducción en contextos complejos.



Certificaciones en materia ambiental



Certificación EDGE - Proyecto Waldorf Astoria

En el ámbito de la construcción sostenible, el proyecto Waldorf Astoria Punta Cacique inició con el proceso para obtener la Certificación EDGE, que otorga la International Finance Corporation (IFC).

Esta certificación acredita que el diseño y la ejecución del proyecto alcanzan eficiencias ambientales medibles, con ahorros superiores al 20 % en consumo energético, uso de agua y energía incorporada en los materiales.

Más allá del estándar técnico, EDGE refuerza una visión de desarrollo inmobiliario que privilegia la eficiencia, la competitividad y la reducción del impacto ambiental desde etapas tempranas del ciclo constructivo.

Programa Bandera Azul Ecológica

El Programa Bandera Azul Ecológica es un reconocimiento voluntario que fomenta la adopción de prácticas ambientales responsables, la protección de los recursos naturales y la participación activa de organizaciones, comunidades y del sector privado en la gestión sostenible del territorio.

Para Garnier, este programa funciona como un marco de referencia operativo que valida acciones concretas en materia ambiental y demuestra nuestro compromiso de convivir responsablemente con el entorno.

Bandera Azul Ecológica – Construcción Sostenible

La categoría Construcción Sostenible reconoce proyectos constructivos que integran criterios ambientales desde el diseño, la ejecución y la operación, priorizando el uso eficiente de recursos, la gestión ambiental del sitio y la reducción de impactos.

Durante 2025, el proyecto Boardwalk obtuvo la certificación Bandera Azul, categoría Construcción Sostenible.



Bandera Azul Ecológica – Biodiversidad

La categoría Biodiversidad distingue iniciativas que implementan acciones sistemáticas de conservación, restauración y monitoreo del capital natural, con énfasis en la protección de ecosistemas y especies.

En 2025, el proyecto Hotel Waldorf Astoria Punta Cacique se convirtió en el **primer proyecto hotelero del país** en obtener la Bandera Azul Ecológica en esta categoría, alcanzando la calificación de cinco estrellas, gracias a las siguientes acciones:



Estudios de línea base ambiental para comprender las condiciones ecológicas del sitio e identificar los principales riesgos e impactos asociados al desarrollo del proyecto.



Diseño arquitectónico con enfoque biofilico, el cual priorizó la adaptación de la edificación a la topografía natural del terreno, reduciendo la intervención sobre la montaña.



Reforestación y paisajismo con especies autóctonas y adaptadas al ecosistema seco, mediante la incorporación de más de 3.000 plantas nativas, las cuales fueron seleccionadas por su resiliencia, bajo consumo hídrico y capacidad para generar hábitats para la fauna local.



Implementación de pasos de fauna, como medida para facilitar la conectividad ecológica y reducir la fragmentación de hábitats.



Programa de restauración de corales, con el propósito de proteger y recuperar los ecosistemas marinos en el área de influencia del proyecto.

Esta estrategia, que nos permitió obtener la Bandera Azul Ecológica en Biodiversidad, resulta aún más relevante en un contexto de alta sensibilidad ecológica, característico de territorios como Guanacaste, donde el desarrollo inmobiliario enfrenta desafíos ambientales significativos.



Bandera Azul Ecológica – Playas

La categoría Playas reconoce a comunidades y comités locales que asumen un compromiso activo con la protección y la gestión responsable del litoral, integrando la conservación ambiental, la salud pública y la educación ambiental bajo un esquema de mejora continua.

Durante el período reportado, obtuvieron este reconocimiento las siguientes playas:

Bandera Azul, categoría Playas:

Proyecto que obtuvo el galardón	Cantidad de estrellas obtenidas
Playa Penca	1
Playa Calzón de Pobre	1
Playa Ocotal	1

Bandera Azul Ecológica – Cambio Climático

La categoría Cambio Climático reconoce acciones voluntarias orientadas a la mitigación y adaptación frente al cambio climático, incluyendo el uso eficiente de recursos, la reducción de emisiones y la educación ambiental. Se trata de un reconocimiento anual que valora el compromiso sostenido y la mejora continua.

En 2025, las siguientes sedes obtuvieron la Bandera Azul Ecológica en esta categoría:

Bandera Azul, categoría Cambio Climático:

Oficina que obtuvo el galardón	Cantidad de estrellas obtenidas
Oficinas Garnier Centro Corporativo Lindora	6
Centro Corporativo Lindora	2
Zona Franca La Lima	1
Centro Corporativo El Cafetal	5

Estos resultados respaldan la gestión ambiental operativa de la organización y su alineación con prácticas climáticas responsables.





Carbono Neutralidad

Nuestra gestión climática también registró avances significativos durante 2025, con la obtención de la Carbono Neutralidad en las oficinas corporativas de Garnier, Centro Corporativo Lindora, Zona Franca La Lima y el Centro Corporativo El Cafetal. Este logro certifica la implementación rigurosa de procesos de medición, reducción y compensación de emisiones de gases de efecto invernadero, alineados con estándares técnicos y buenas prácticas reconocidas.

El proceso incluyó la cuantificación sistemática de la huella de carbono, la identificación de las principales fuentes de emisión y la priorización de acciones de eficiencia operativa, optimización de recursos y gestión energética. De manera complementaria, se aplicaron mecanismos de compensación para las emisiones residuales, asegurando un abordaje integral del impacto climático.

Más allá del cumplimiento, esta certificación fortalece nuestra cultura de toma de decisiones basada en datos, permitiendo integrar el criterio climático en la planificación, la inversión y la operación diaria.



Aliados estratégicos

Creemos firmemente en el poder de la colaboración como motor de transformación positiva y sostenible en el sector inmobiliario costarricense. Por esta razón, mantenemos alianzas estratégicas con organizaciones líderes en los ámbitos empresarial, académico, ambiental y de desarrollo económico, con el objetivo de amplificar nuestro impacto y construir juntos un futuro más próspero y responsable.

Algunas de estas organizaciones son:



VISIÓN SOSTENIBLE DE GARNIER



Nuestra estructura y gobernanza de la sostenibilidad

La sostenibilidad en Garnier se gestiona como un eje estratégico integrado de forma transversal en el modelo de negocio y en los procesos de toma de decisiones.

La alta dirección participa de manera directa y activa en el diseño, impulso y seguimiento de todo nuestro modelo de integración de la sostenibilidad, incluyendo la definición de la estrategia quinquenal. Asimismo, la Gerencia General participa en el diseño de proyectos específicos, respalda la asignación de recursos y promueve una comunicación consistente de los compromisos de sostenibilidad en todos los niveles de la organización.

Desde el punto de vista operativo, la gestión de la sostenibilidad se construye a partir de un modelo mixto conformado por una Gerencia de Sostenibilidad, un Comité de Sostenibilidad y equipos de trabajo especializados, que en conjunto, aseguran la implementación efectiva de los compromisos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en toda la organización.

- **La Gerencia de Sostenibilidad**, creada hace más de 15 años, es responsable de liderar el diseño técnico de la estrategia, coordinar su implementación y asegurar la integración de criterios ASG en los proyectos y operaciones. Entre sus funciones se incluyen la aplicación de diagnósticos, el mapeo de riesgos e impactos, la definición de lineamientos técnicos, el seguimiento de indicadores y el relacionamiento con las partes interesadas. Esta gerencia forma parte del consejo directivo y reporta directamente al Gerente General y de manera trimestral al CEO, garantizando alineación estratégica y continuidad en la gestión.

- **El Comité de Sostenibilidad**, establecido en 2019 e integrado por áreas clave del negocio, cumple un rol central en la ejecución y gobernanza del modelo. Es responsable de diseñar, implementar y dar seguimiento a la estrategia de sostenibilidad, integrar criterios ASG en la toma de decisiones, monitorear avances, revisar resultados y reportar periódicamente a la alta dirección. Su carácter interdisciplinario permite incorporar la sostenibilidad de manera práctica en las distintas unidades y etapas del ciclo de negocio.

Esta estructura se apoya en una asignación clara de recursos humanos, técnicos y financieros. Garnier destina presupuestos específicos, tanto a nivel corporativo como por proyecto inmobiliario, para la implementación de iniciativas ambientales, sociales y de gobernanza, así como para la adopción de estándares, certificaciones y el acompañamiento de expertos especializados.

Materialidad y estrategia de sostenibilidad

La estrategia de sostenibilidad de Garnier se construyó a partir de un ejercicio riguroso de materialidad, el cual fue diseñado para identificar y priorizar los asuntos ambientales, sociales y de gobernanza más relevantes para la organización y sus grupos de interés.

Este proceso asegura que la gestión de la sostenibilidad esté enfocada, sea coherente con el contexto del sector inmobiliario y responda tanto a los riesgos e impactos del negocio como a las expectativas del entorno.

El proceso de materialidad se desarrolló en varias etapas:



Análisis del sector y referentes.



Identificación de impactos, riesgos y grupos de interés.



Consulta a partes interesadas.



Priorización de riesgos e impactos.



Definición de temas materiales.

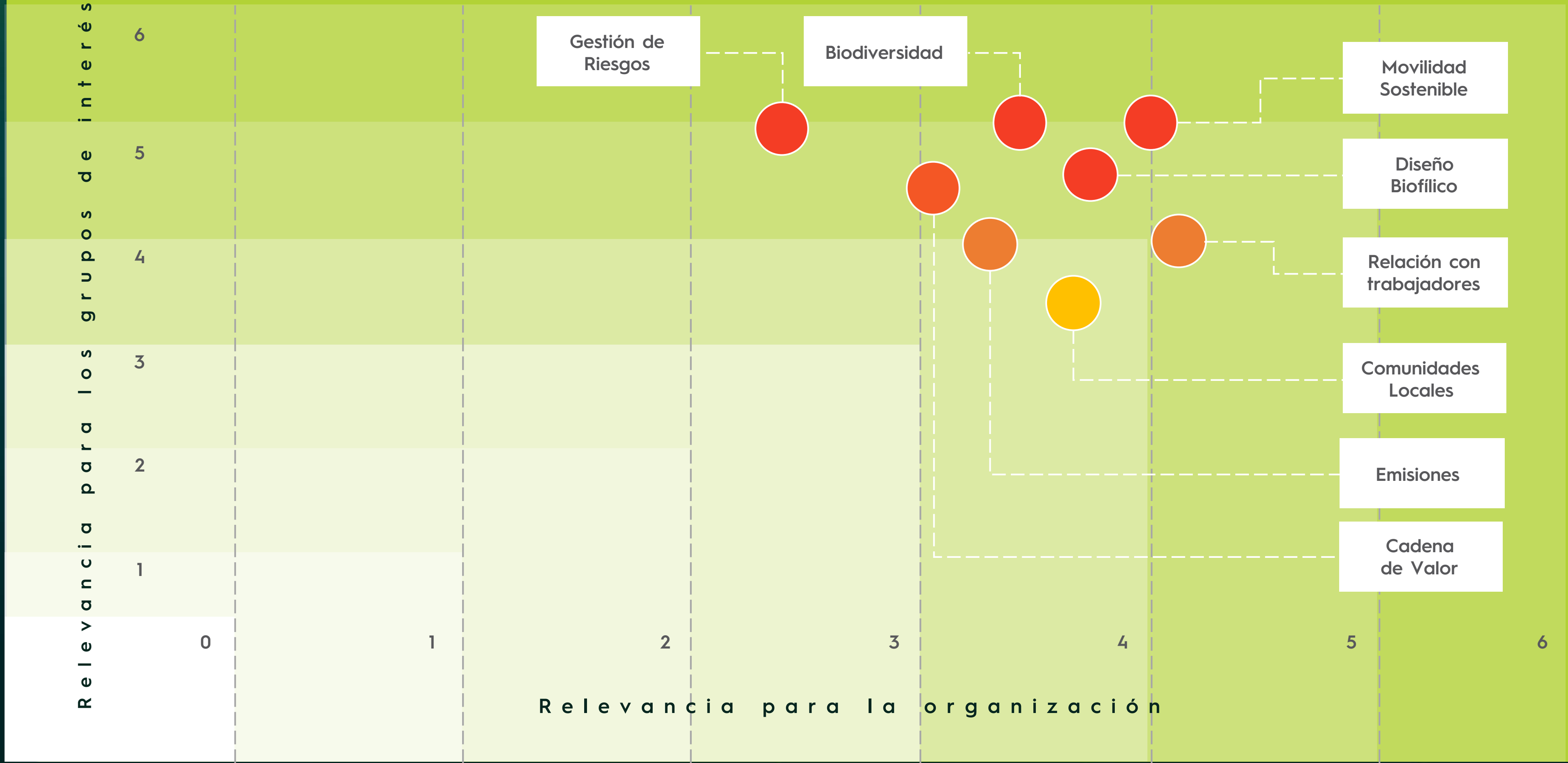


Diseño de planes de acción, objetivos, metas e indicadores.

A partir de este ejercicio se construyó la Matriz de Materialidad que contempla ocho temas materiales prioritarios.



MATRIZ DE MATERIALIDAD



Estos temas constituyen la base de la estrategia de sostenibilidad y permiten enfocar los esfuerzos en aquellos ámbitos donde Garnier puede generar mayor valor y gestionar de forma más efectiva sus impactos.

Por esta razón, la estrategia de sostenibilidad se compone de cinco ejes estratégicos, y cada eje agrupa líneas de acción y compromisos concretos.



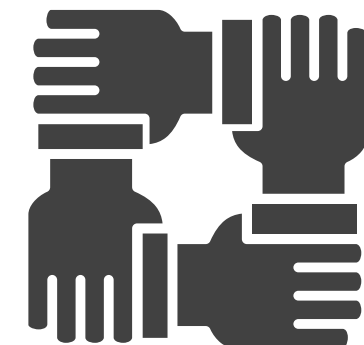
Integración Social

Impulsamos proyectos que generan valor compartido en las comunidades, al promover el desarrollo local, la inclusión y el acceso equitativo a oportunidades.

Comunidades sostenibles: gestionar los riesgos e impactos de nuestros proyectos, generando valor social y ambiental en las comunidades cercanas a través de alianzas público-privadas.

Educación STEAM: impulsar la formación en ciencia, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas para fortalecer la innovación y la empleabilidad juvenil.

Empleabilidad: impulsar la empleabilidad mediante el desarrollo de habilidades técnicas alineadas con las demandas del mercado.



Gobernanza

Actuamos con transparencia, ética y responsabilidad, asegurando una gestión alineada con las mejores prácticas y estándares internacionales.

Gobierno Corporativo: garantizar una gestión transparente, eficiente y alineada con las mejores prácticas.

Ética: fomentar una cultura de integridad y cumplimiento, asegurando altos estándares éticos.

Cadena de Valor: impulsar prácticas sostenibles en toda nuestra cadena de suministro, promoviendo el desarrollo de aliados estratégicos comprometidos con la sostenibilidad.

Bienestar

Fomentamos entornos que mejoran la calidad de vida, al priorizar la salud, la seguridad y el desarrollo personal de nuestras personas colaboradoras, clientes y comunidades.

Talento humano: fomentar el desarrollo y bienestar de nuestro equipo, impulsando una cultura de crecimiento, inclusión y formación continua.

Diseño biofílico: integrar la naturaleza en nuestros desarrollos para mejorar el bienestar y la productividad de las personas usuarias.

Movilidad sostenible: reducir el impacto de nuestros proyectos en la movilidad local y fomentar soluciones sostenibles para las personas usuarias de nuestros desarrollos.



Regeneración Ambiental

Adoptamos un enfoque proactivo para minimizar nuestra huella ambiental, impulsando la conservación de la biodiversidad, la eficiencia en el uso de recursos, así como la mitigación y adaptación al cambio climático.

Reducción de emisiones: disminuir nuestra huella de carbono mediante estrategias de mitigación y eficiencia operativa.

Biodiversidad: proteger y restaurar los ecosistemas en las áreas donde operamos, con el fin de promover el equilibrio ambiental.

Eficiencia energética e hídrica: optimizar el uso de energía y agua en nuestros proyectos para reducir el impacto ambiental.

Gestión y manejo de residuos en construcción: implementar prácticas sostenibles para minimizar y valorizar los residuos generados en nuestros proyectos.



Incidencia:

Promovemos el diálogo y la colaboración con actores clave para impulsar políticas y prácticas que contribuyan a un desarrollo más sostenible en el sector inmobiliario y en el país.



La implementación y el seguimiento de esta estrategia se realizan a través del Comité de Sostenibilidad, el cual prioriza los proyectos estratégicos y da seguimiento periódico a los avances mediante indicadores clave de desempeño. Para su ejecución, cada proyecto cuenta con un equipo de trabajo interdisciplinario y un liderazgo claro, lo que permite pasar de la definición estratégica a la ejecución y alcanzar resultados relevantes como los de 2025.

Logros alcanzados por los equipos estratégicos en 2025



Créditos verdes

El equipo desarrolló un análisis detallado junto a entidades financieras nacionales y organismos internacionales para identificar alternativas de financiamiento verde y sus requerimientos. Como resultado, el proyecto Waldorf Astoria Punta Cacique se convirtió en el primero en Costa Rica y en la región en ser financiado por el Bono Azul del Banco Nacional, consolidando la conexión entre sostenibilidad, innovación financiera y desarrollo inmobiliario responsable.



Cadena de valor

Se realizó la priorización de proveedores estratégicos y de mayor riesgo para el negocio, seguida de una evaluación en criterios de sostenibilidad, con el fin de identificar brechas. Esta fase fue completada y actualmente se encuentra en diseño un plan de acompañamiento para apoyar a proveedores en el cierre de las brechas detectadas.



Matriz e instrumentos de sostenibilidad

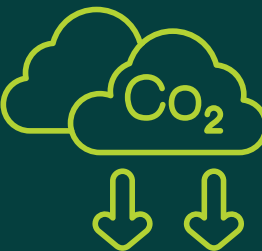
La matriz de sostenibilidad fue actualizada y alineada con la nueva estrategia corporativa, para asegurar coherencia entre ambos instrumentos. Esta adaptación busca consolidar la matriz como una herramienta operativa para medir el nivel de cumplimiento de la estrategia en cada proyecto, fortaleciendo el seguimiento y la toma de decisiones.



Cero residuos

El equipo analizó certificaciones internacionales vinculadas al enfoque de cero residuos. Como resultado de este trabajo, un proyecto industrial en Zona Franca La Lima se encuentra actualmente en proceso de obtener la certificación TRUE (Zero Waste), con la meta de lograrla hacia finales de 2026.

Si desea conocer más detalles sobre esta certificación y sus alcances, le sugerimos leer la sección Regeneración Ambiental del presente reporte.



Emisiones

Se avanzó en el levantamiento de líneas base de emisiones diferenciadas por tipo de proyecto, lo que permitirá definir metas de reducción más sólidas, realistas y alineadas con los horizontes a corto y mediano plazo.



Educación STEAM

Se fortaleció la articulación con diversas instituciones para promover la educación STEAM en comunidades de Cartago. De este trabajo se derivan iniciativas como Fórmula 1 – STEM Racing, Actualiza y Forward, orientadas a incentivar el interés de jóvenes en tecnología y carreras STEAM. Usted puede obtener más información de estas iniciativas en el capítulo Integración Social de este reporte.



Gobernanza

Se lograron avances relevantes en la evaluación integral de lineamientos internos, así como en su actualización y en el desarrollo de nuevas políticas. De forma complementaria, se revisó el Código de Gobierno Corporativo, para fortalecer la estructura de gobernanza y los procesos de toma de decisiones.

En conjunto, el enfoque de materialidad y la estrategia de sostenibilidad de Garnier consolidan una hoja de ruta clara, alineada con los riesgos, oportunidades y prioridades del negocio, y orientada a generar impactos positivos y medibles a largo plazo, que nos permitan sostener relaciones ganar-ganar con nuestros grupos de interés.



Relacionamiento con las partes interesadas y rendición de cuentas

En Garnier, el relacionamiento con las partes interesadas es un componente estructural de la estrategia de sostenibilidad y un habilitador clave para la gestión responsable de los proyectos. La compañía mantiene un diálogo permanente, transparente y constructivo con sus grupos de interés, con el objetivo de fortalecer la confianza, anticipar riesgos, gestionar impactos y generar valor compartido en los territorios donde opera.

Este enfoque se sustenta en el mapeo de stakeholders desarrollado en 2023 como parte del proceso de materialidad y del diseño de la Estrategia de Sostenibilidad 2024-2029.

A partir de este ejercicio, se identificaron los siguientes grupos prioritarios:

- Clientes
- Proveedores
- Público interno (colaboradores)
- Accionistas
- Comunidades
- Entes reguladores

Con estos grupos se realizó una consulta formal para incorporar sus expectativas y percepciones en la estrategia corporativa. Este ejercicio no fue concebido como un evento aislado, sino como la base de un modelo de relacionamiento continuo, apoyado en canales formales de comunicación y participación.

Canales generales

Estos canales aplican a varios grupos de interés y permiten un flujo constante de información y retroalimentación:



Espacios de diálogo y consulta

Utilizados durante estudios de entorno, evaluaciones de impacto y diseño de estrategias de sostenibilidad por proyecto. Aplican principalmente a comunidades, municipalidades, reguladores, aliados estratégicos y organizaciones locales.



Reuniones periódicas y mesas de trabajo

Implementadas con aliados estratégicos, cámaras empresariales, instituciones públicas y socios comerciales, con el fin de coordinar iniciativas, dar seguimiento a proyectos y gestionar riesgos y oportunidades.



Comunicación institucional y reportes

Incluye reportes de sostenibilidad, comunicados corporativos y presentaciones institucionales, dirigidos a clientes, aliados, cámaras empresariales, reguladores y otros actores relevantes.



Canales digitales y corporativos

Página web, correo institucional y redes corporativas, los cuales son utilizados para informar avances, compromisos y resultados a un público amplio.

Canales específicos por grupo de interés

Personas colaboradoras (internas)

- Reuniones internas de equipos y comités.
- Canales formales de comunicación interna como boletines, comunicados, intranet.
- Espacios de retroalimentación y participación en iniciativas corporativas.

Proveedores y contratistas

- Procesos de evaluación y acompañamiento en sostenibilidad.
- Reuniones técnicas y sesiones de seguimiento.
- Lineamientos, políticas y códigos de conducta para proveedores.

Clientes y socios comerciales

- Reuniones comerciales y de seguimiento de proyectos.
- Presentaciones de avances y compromisos en sostenibilidad.
- Espacios de coordinación estratégica.

Comunidades locales

- Espacios de diálogo comunitario y consultas durante el ciclo del proyecto.
- Relacionamiento continuo a través de los equipos de proyecto.
- Canales de comunicación directa con líderes comunitarios y actores locales.

Reguladores y autoridades públicas

- Mesas técnicas, procesos formales de permisos y consultas.
- Reuniones de coordinación con municipalidades e instituciones regulatorias.

Más allá de los canales puntuales, Garnier mantiene un modelo de relacionamiento continuo, en el que los grupos de interés priorizados cuentan con canales activos durante todo el ciclo de vida de los proyectos.

Asimismo estos canales formales de comunicación permiten a las partes interesadas —internas y externas— presentar denuncias, inquietudes o reclamos relacionados con posibles impactos sociales, ambientales o éticos asociados a nuestras operaciones o proyectos.



Una vez recibida una denuncia, esta es registrada, analizada y canalizada según su naturaleza y nivel de riesgo. El área correspondiente, en coordinación con el Comité de Sostenibilidad y otras instancias internas relevantes, evalúa el caso para determinar las causas, el alcance del impacto y las posibles medidas de mitigación o corrección.

Cuando se identifica un impacto negativo, se definen acciones de remediación específicas, las cuales pueden incluir ajustes operativos, medidas correctivas, fortalecimiento de controles, seguimiento con proveedores o contratistas, y, cuando corresponde, espacios de diálogo con las partes afectadas. Estas acciones se monitorean hasta su cierre, asegurando que el impacto haya sido atendido de manera adecuada.

Adicionalmente, los aprendizajes derivados de estos casos se incorporan en los procesos internos y políticas, con el fin de prevenir recurrencias y fortalecer la gestión de riesgos e impactos a lo largo del ciclo de vida de los proyectos.

Este enfoque permite a Garnier gestionar las denuncias de forma transparente, oportuna y responsable, reforzando la confianza con las partes interesadas y el compromiso con una operación sostenible.

Estrategias que responden a necesidades locales

Un elemento diferenciador de la gestión de sostenibilidad de Garnier es el diseño e implementación de estrategias específicas por proyecto, las cuales permiten aterrizar la visión corporativa en acciones concretas, adaptadas al contexto local de cada desarrollo inmobiliario y fortalecer el relacionamiento con actores clave. Para ello, la empresa aplica un protocolo estándar en todos sus proyectos, el cual asegura consistencia metodológica sin perder flexibilidad para responder a las particularidades sociales, ambientales y económicas de cada territorio.

Este protocolo se estructura en 4 etapas clave:



El alineamiento de estas estrategias por proyecto con los temas materiales corporativos se garantiza a través del rol central del área de Sostenibilidad. Esta área es responsable de integrar y analizar toda la información generada durante el protocolo y de priorizar las iniciativas que serán implementadas, asegurando coherencia con los temas materiales definidos a nivel corporativo.

De esta forma, no todas las expectativas o demandas identificadas se traducen automáticamente en proyectos, sino aquellas que generan mayor valor estratégico y contribuyen de manera directa a los objetivos de sostenibilidad de Garnier.

Estrategias específicas de 2025

Durante 2025, se diseñó la estrategia de sostenibilidad correspondiente a la segunda etapa del proyecto Azul Paraíso, el cual actualmente se encuentra en etapa de implementación.

Adicionalmente, se dio seguimiento y continuidad a las estrategias de sostenibilidad de proyectos en fase constructiva, como Zona Franca La Lima y Waldorf Astoria Punta Cacique, asegurando la correcta implementación de las acciones definidas, el cumplimiento de los compromisos y el alineamiento permanente con los temas materiales a lo largo de su ejecución.

Además de los canales permanentes de involucramiento para todos nuestros grupos de interés, así como de los mecanismos formales para la gestión de denuncias, inquietudes y reclamos, nuestra rendición de cuentas se consolida a través de la elaboración y comunicación periódica del Reporte de Sostenibilidad, desarrollado bajo los estándares del Global Reporting Initiative (GRI).

Este reporte, que usted tiene en sus manos, nos permite informar de manera transparente sobre avances, desafíos y compromisos, y se difunde tanto a públicos internos como externos mediante una estrategia de comunicación multicanal, reforzando la sostenibilidad como un pilar transversal de la operación de Garnier.



Aporte de la estrategia de sostenibilidad a los ODS

Nuestra estrategia de sostenibilidad está alineada a los principales desafíos sociales, ambientales y económicos que enfrenta la sociedad. En este sentido, los objetivos y metas definidos se articulan con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, los cuales fueron adoptados como marco de referencia para orientar la gestión y maximizar el impacto positivo de la compañía.

A través de nuestras operaciones y proyectos, Garnier integra estos compromisos en la toma de decisiones y en la ejecución de iniciativas concretas a lo largo de su cadena de valor.

Como resultado, la estrategia de sostenibilidad genera impactos positivos directos en los ODS:



Integración Social

- 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD
 - Formación de más de 500 personas en tecnología, inglés y emprendimiento a través del programa Forward durante 2025.
 - Capacitación del 100 % del personal docente de preescolar de Cartago, beneficiando a más de 8 000 niños y niñas.
 - Implementación del programa STEAM en tres colegios públicos, impactando a más de 2 000 estudiantes y 60 docentes.
 - Certificación de 98 estudiantes en ciudadanía activa por Cornell University y realización de 32 talleres de empleabilidad y habilidades para la vida."

- 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
 - Ejecución de programas de empleabilidad con tasas de inserción laboral de hasta 85 %.
 - Formación técnica de 220 personas en dispositivos médicos, con 151 inserciones laborales efectivas.
 - Alianza público-privada con 15 empresas para fortalecer el capital humano local mediante el Programa Actualiza."

- 11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES
 - Contribución técnica y financiera al Plan Maestro del Parque

- 9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA
 - Adhesión y participación activa en la Estrategia Sectorial de Sostenibilidad "Ruta Sostenible" de la Cámara Costarricense de la Construcción, promoviendo estándares ASG comunes para la transformación del sector construcción.
 - Participación activa en juntas directivas y comisiones técnicas sectoriales aportando capacidades técnicas para elevar los estándares de la industria.
 - Impulso y lanzamiento de la Guía de Desarrollo Inmobiliario Sostenible como marco técnico para integrar criterios ASG en el sector inmobiliario nacional."

Bienestar

- 3 SALUD Y BIENESTAR
 - Implementación de un plan integral de bienestar para las personas colaboradoras incluyendo acceso a servicios médicos, apoyo psicológico y mentorías financieras.
 - Mantenimiento del indicador de cero siniestralidad en oficinas
- 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD
 - Ejecución de 548 horas de capacitación interna, con un promedio de 12.45 horas por persona colaboradora y cobertura del 79 % de brechas de conocimiento identificadas.
- 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
 - Reducción de la tasa de rotación a 11.36 %, disminuyendo 5.3 puntos porcentuales respecto a 2024.

Gobernanza

- 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
 - 98 % de proveedores nacionales y evaluación ASG aplicada al 100 % de los nuevos proveedores.

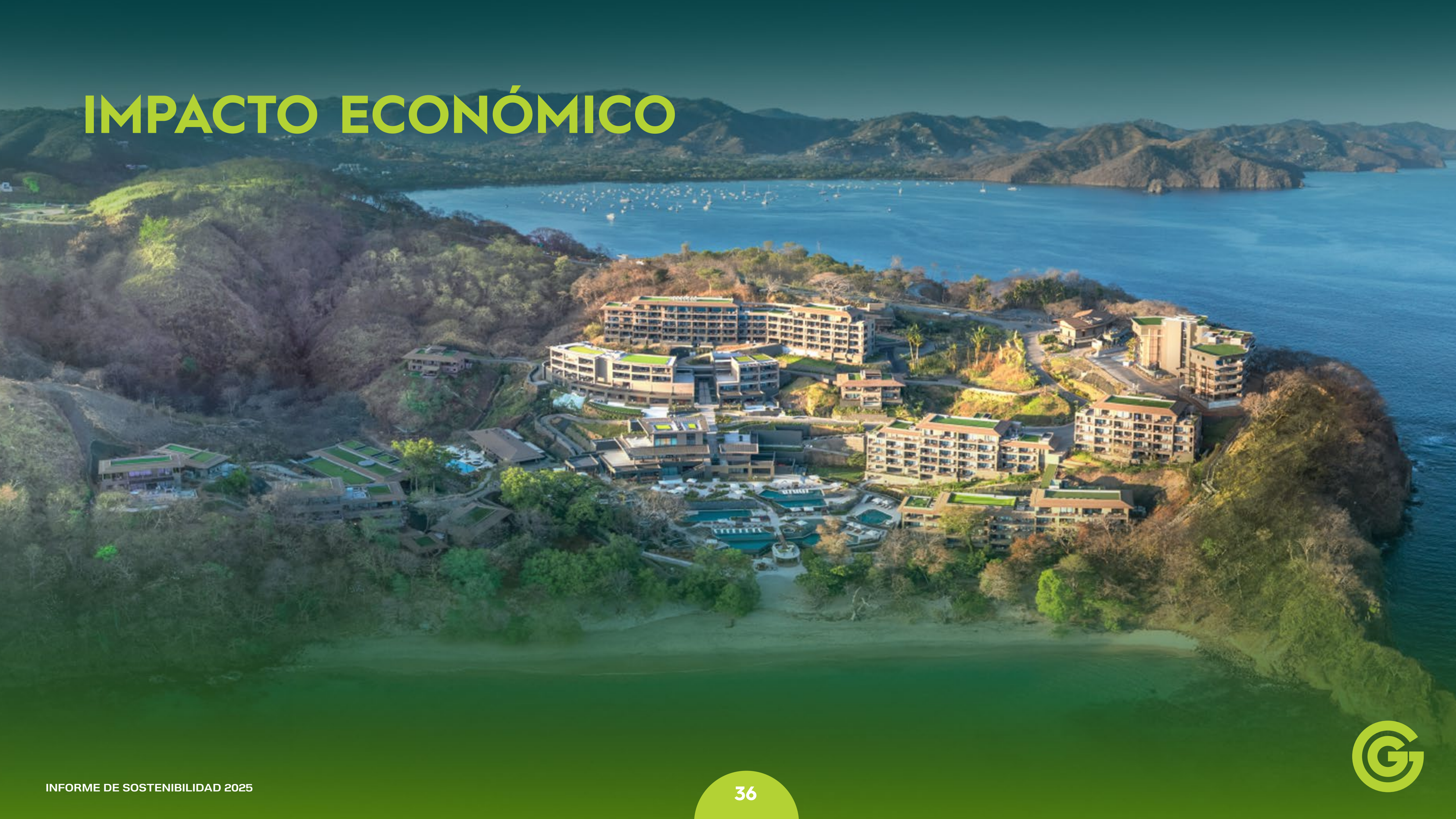
Regeneración Ambiental

- 9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA
 - Aplicación de planes de gestión ambiental específicos por proyecto, alineados con normativa nacional y análisis territorial.
- 13 ACCIÓN POR EL CLIMA
 - Reducción del 8 % en emisiones totales de GEI respecto a 2024 y mantenimiento de la carbono neutralidad por quinto año consecutivo.
 - Generación de 60 240 kWh de energía eléctrica mediante paneles solares en 2025."
- 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES
 - Desviación del 99.99% de residuos del relleno sanitario en proyecto piloto bajo certificación TRUE Zero Waste.
 - Incremento del 75.74 % en reciclaje y 140 % en compostaje en oficinas respecto a 2024.
 - Reducción del consumo de agua en oficinas en un 14.9 % interanual.
- 14 VIDA SUBMARINA
 - Aplicación de medidas preventivas para evitar afectaciones a cuerpos de agua mediante controles de vertido y sedimentación en obra.

Incidencia:



IMPACTO ECONÓMICO



En Garnier entendemos que no se puede hablar de sostenibilidad sin la generación de valor económico, ya que un negocio que no sea rentable, tampoco es sostenible. Por esta razón, somos promotores de la atracción de inversión extranjera, la dinamización de la economía nacional y el desarrollo local a través de proyectos constructivos innovadores.

Una economía pujante abre puertas de oportunidades para las personas y sus comunidades, genera empleo de calidad e impulsa la educación formal. Por eso es que nuestros proyectos no buscan solamente el beneficio de los accionistas, sino también transformar la vida de quienes conforman nuestros grupos de interés: colaboradores, proveedores, clientes, comunidades y la sociedad en general.

En este capítulo, resumimos las obras con mayor impacto económico del año 2025 como evidencia de nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y el progreso del país.

En este periodo, celebramos:



- La finalización e inauguración del Hotel Waldorf Astoria y el avance en la construcción de su edificio residencial y estates.
- El crecimiento de WeWork, en Costa Rica.
- La llegada de nuevas empresas al país y la consolidación de Zona Franca La Lima tras 10 años de promover el bienestar socioeconómico de Cartago

Hotel Waldorf Astoria inicia operaciones en Costa Rica

En abril de 2025, finalizamos la construcción e inauguramos el Hotel Waldorf Astoria Costa Rica Punta Cacique,

tras dos años de intensa labor y una inversión superior a los \$200 millones.

Este proyecto, que cuenta con 188 habitaciones y suites, está ubicado entre Playa Penca y Calzón de Pobre, en Guanacaste, y es operado por Hilton a través de su marca de lujo: Waldorf Astoria.

Durante el pico más alto de su fase constructiva, el proyecto generó más de 1 400 empleos directos en el sector construcción y con su operación se prevé la creación de alrededor de 800 nuevos puestos, entre directos e indirectos.

Avances clave en el desarrollo residencial y estates Waldorf Astoria Punta Cacique

Durante 2025, se concluyó al 100 % la construcción del edificio residencial de Waldorf Astoria Punta Cacique, que está compuesto por 19 apartamentos, y se iniciaron los procesos de cierre y entrega a las personas propietarias. Mientras tanto, el programa de rentas está previsto para empezar en el primer trimestre de 2026.

Por su parte, las casas de lujo (Estates) alcanzaron un avance del 90 %, consolidando el progreso general del proyecto y reflejando el cumplimiento del plan de ejecución establecido.

El proyecto de Residencias y Estates Waldorf Astoria Punta Cacique contempla un desarrollo residencial de alto nivel con apartamentos de 2 y 3 habitaciones, así como 17 Estates de 2 y 3 niveles, con 4 o 5 habitaciones, diseñadas para ofrecer una experiencia residencial exclusiva integrada al entorno natural.



**Arranca II Etapa de Azul Paraíso:
desarrollo constructivo con alta
colocación comercial**

Iniciamos la segunda etapa de Azul Paraíso, conformado por 59 apartamentos distribuidos en dos torres que se ubicarán, junto al resto del complejo habitacional, en Playa Ocotal, Guanacaste.

Al cierre del año, ambas torres se encontraban en obra gris y en etapa de desarrollo del segundo piso. Además, el proyecto registra un 50 % de unidades vendidas, lo que confirma su atractivo en el mercado costero y respalda la continuidad del plan de ejecución.

Este desarrollo, que representa una inversión de \$20 millones y generará más de 200 empleos directos en el sector construcción, se suma a la primera etapa de Azul Paraíso, que ya incluye diez edificios con apartamentos de hasta cuatro habitaciones, espacios recreativos y gimnasio, entre otras amenidades.

*Avanzamos en la construcción de dos torres
de apartamentos con una inversión de \$20 millones*



Consolidación de WeWork Costa Rica

El 2025 marcó un hito para WeWork Costa Rica en términos de crecimiento y consolidación. El año cerró con tres sedes, 26300 metros cuadrados, una capacidad total de 5350 estaciones de trabajo —incluyendo 650 nuevas— y una comunidad que supera las 160 empresas.

Este crecimiento responde a una realidad clara del mercado: las compañías buscan cada vez más flexibilidad, agilidad y eficiencia, sin sacrificar ubicación, infraestructura y experiencia operativa.

WeWork anuncia su llegada a Cartago

WeWork anunció su llegada a Cartago, específicamente a Zona Franca La Lima (ZFLL). La marca especializada en espacios flexibles iniciará operaciones a partir de marzo de 2026, con una inversión que supera los \$4 millones y una capacidad para más de 660 unidades de trabajo.

La llegada de la firma marca un punto de inflexión para el parque como centro de negocios, pues permitirá que empresas de manufactura ya instaladas amplíen sus operaciones con procesos de servicios dentro del mismo lugar, pero en espacios independientes.

Además, ofrecerá una alternativa para compañías que inician operaciones y buscan hacerlo sin inversiones iniciales en infraestructura, un factor clave para organizaciones que operan en regímenes de zona franca o que ofrecen servicios globales y también para aquellas firmas que operan en otras ciudades del país, pero tienen un porcentaje de su talento humano en la zona este de la GAM.

Las nuevas instalaciones de WeWork tendrán un espacio de más de 2.900 m², que incluyen un community center, un auditorio para 50 personas, salas de reuniones para cuatro y hasta 20 personas, un creative lounge y oficinas privadas.

WeWork inauguró su tercera sede en El Cafetal

WeWork también inauguró, en 2025, su tercera sede en Costa Rica. Las nuevas instalaciones están dentro del Centro Corporativo El Cafetal, ubicado en Belén.

Con más de 3 000 m² y capacidad para 650 nuevas unidades de trabajo, este espacio amplía la huella nacional de la compañía y refuerza la creciente demanda por soluciones de infraestructura flexible en el mercado local.

El proyecto representa una inversión superior a \$3 millones, lo cual genera alrededor de 50 empleos directos e indirectos. El edificio cuenta con certificación LEED Silver y amenidades de alto desempeño energético, reafirmando nuestro compromiso con la sostenibilidad, el bienestar y la innovación.

De esta forma, WeWork consolida su presencia en Escazú, Cariari, El Cafetal y Zona Franca La Lima, posicionándose como un aliado estratégico para organizaciones que buscan escalar sus operaciones con eficiencia, flexibilidad y acceso inmediato a talento de alto valor.

Elevate se integra al ecosistema corporativo de WeWork El Cafetal

La apertura de WeWork El Cafetal marcó también el inicio de operaciones de Elevate, empresa global con presencia en 9 países y más de 1.000 profesionales, especializada en soluciones flexibles de talento, tecnología y servicios empresariales.

La compañía eligió esta sede por su infraestructura moderna, su entorno colaborativo y su ubicación estratégica dentro del Gran Área Metropolitana, factores clave para consolidar su expansión en la región.



Progress Software establece su operación en El Cafetal

En octubre, la empresa Progress Software anunció la apertura de su nuevo Centro de Excelencia en el Centro Corporativo El Cafetal, el cual forma parte de su estrategia global para fortalecer el soporte técnico, las funciones corporativas y su portafolio de soluciones impulsadas por inteligencia artificial.

Con una extensión de 1562 m², este nuevo espacio amplía la presencia de la compañía en Costa Rica y consolida al país como un destino atractivo para empresas tecnológicas que demandan talento altamente especializado y entornos corporativos de primer nivel.

La apertura del centro permitió a la empresa duplicar su planilla local, con el objetivo de fortalecer los equipos de éxito del cliente, soporte técnico, ventas, recursos humanos y operaciones, así como de ampliar la cobertura de servicios hacia los mercados del Caribe y América Latina.

Durante el acto inaugural, el CEO de Progress, Yogesh Gupta, destacó que la combinación de talento y ubicación estratégica permite ofrecer un servicio más rápido y especializado a clientes globales.



Hacienda Espinal: dinamismo comercial y avance sostenido del proyecto

Durante 2025, el proyecto Hacienda Espinal registró avances relevantes en la comercialización de las etapas existentes y en el inicio de nuevas fases.

Se concluyó la venta de las últimas 8 unidades correspondientes a la Fase 1. Adicionalmente, se inició la pre-venta de la Fase 2, compuesta por 16 casas de aproximadamente 250 m² de construcción, con un avance cercano al 50 % en su desarrollo. Se trata de viviendas bajo la modalidad llave en mano, con amplias terrazas y jardines, de uno y dos niveles.

Asimismo, dio inicio la pre-venta de la Etapa 5, la cual contempla 80 lotes con áreas a partir de 600 m², logrando un avance del 20 % en la venta de los lotes, lo que refleja una respuesta positiva del mercado y respalda la continuidad del plan maestro del proyecto.

De forma complementaria, durante el año se avanzó en la construcción de amenidades adicionales, entre ellas una piscina semiolímpica techada, que fortalece la propuesta de valor del proyecto y la calidad de vida de sus residentes.



Zona Franca La Lima celebra 10 años y consolida a Costa Rica como hub de dispositivos médicos

Celebramos el décimo aniversario de la Zona Franca La Lima (ZFLL), uno de nuestros proyectos más significativos, con \$1 186 millones en inversión acumulada, más de **\$4 577 millones** en exportaciones, 257 000 m² de infraestructura de clase mundial y **10 000 empleos directos generados**.

El desarrollo de ZFLL no ha sido casual. Desde 2020, el parque profundizó su especialización en ciencias de la vida y manufactura avanzada, sectores que hoy impulsan nuestro posicionamiento competitivo.

Actualmente, con un 64 % de ocupación, ZFLL aloja 17 empresas provenientes de seis países, un ecosistema que ha demostrado dinamismo: más del 82 % de estas compañías ha expandido sus operaciones.

Además, la fuerza laboral también revela un impacto directo en la comunidad: el **85 %** de los colaboradores en ZFLL reside en Cartago, lo que confirma el rol del parque como motor de movilidad social y empleabilidad local. Su capacidad máxima, que se espera alcanzar en 5 años, apunta a generar más de **15 000 empleos directos**.

A este crecimiento se le suma un reconocimiento internacional clave: ZFLL fue distinguida, en 2023, como una de las 50 zonas francas más sostenibles del mundo por la Global Alliance of Special Economic Zones (GASEZ), evidencia de una gestión que integra infraestructura eficiente, tecnología y estándares ambientales de alto nivel.

ZFLL cierra contrato con 6 nuevas empresas que se instalarán en el parque

Al cierre de 2025, Zona Franca La Lima anunció el cierre de seis nuevos contratos con empresas provenientes de Estados Unidos, México, Canadá y Costa Rica, que representan una inversión conjunta superior a USD **\$173 millones**, la incorporación de 50 500 m² de infraestructura productiva así como la generación proyectada de **2.000 nuevos empleos**.

Las compañías pertenecen a los sectores de logística, ciencias de la vida, industria médica y farma, áreas estratégicas para la economía costarricense.

Las nuevas empresas se integrarán a un ecosistema de manufactura avanzada, servicios esenciales y talento local en evolución.

Con estas incorporaciones, Zona Franca La Lima, con más de 10 años en el mercado costarricense, impulsa un ciclo de crecimiento que refuerza su papel como motor de empleabilidad, inversión y encadenamientos para la región.

El parque proyecta un futuro de desarrollo sostenido con una oferta robusta que responde a las exigencias de sectores altamente especializados y eleva su papel como un entorno confiable para la expansión empresarial en Costa Rica.



Penumbra Inc. se instala en Costa Rica

En septiembre, colocamos oficialmente la primera piedra para iniciar la construcción de una planta de manufactura para la empresa Penumbra, Inc. en Zona Franca La Lima (ZFLL). Esta compañía es líder mundial en el diseño y manufactura de dispositivos médicos para el tratamiento de coágulos sanguíneos y condiciones vasculares complejas.

Las instalaciones de **31 000 m²** comenzarán a operar en 2027, generando alrededor de 200 puestos de liderazgo o técnicos en áreas como manufactura, operaciones, ingeniería y calidad.

Estos empleos formarán parte de los **15 000 puestos de trabajo** que nuestro parque industrial generará cuando alcance su máxima capacidad.

Trabajamos en la construcción de una nueva planta de manufactura que empleará a 200 personas



Expansión de Heraeus Medevio en el país

La firma especializada en el diseño, desarrollo y manufactura de tecnología médica, Heraeus Medevio, confirmó una ampliación significativa de sus operaciones en Costa Rica, respaldada por una inversión de **\$35 millones**.

Se trata de la Fase III de sus instalaciones en Zona Franca La Lima, la cual concentrará la primera línea de ensamblaje de dispositivos de electrofisiología y el primer laboratorio de Investigación y Desarrollo (I+D) de la compañía, en el país.

La expansión, que generará unos 500 nuevos empleos, suma **11 000 m²** a la infraestructura existente, con una proyección de crecimiento de hasta **21 000 m²**. Este desarrollo permitirá fortalecer la fabricación de catéteres especializados, los cuales se utilizan en el tratamiento de arritmias cardíacas.

Con esta inversión, la empresa prevé mantener un ritmo de crecimiento anual de dos dígitos, apalancando su posición en el ecosistema de ciencias de la vida en Costa Rica.



Edwards Lifesciences inaugura nuevo centro de servicios en Cartago

En enero de 2025, la empresa Edwards Lifesciences inauguró su nuevo Centro de Servicios Corporativos, ubicado dentro de Zona Franca La Lima, en Cartago. Esto representa **100 nuevos empleos** en diversas áreas de especialización para el talento costarricense.

Este centro brinda servicios administrativos en recursos humanos, finanzas y tecnologías de la información a las distintas instalaciones de Edwards en Estados Unidos, Canadá, Brasil y Costa Rica.

Rex Cargo inicia operaciones en ZFL

La empresa de servicios logísticos y de capital 100 % costarricense, Rex Logística S.A., más conocida como Rex Cargo, es la nueva inquilina de Zona Franca La Lima, en Cartago. La firma costarricense inició operaciones en el parque con instalaciones de **1 500 metros cuadrados**.

La presencia de esta compañía en ZFL permitirá a las empresas del parque acceder a una oferta integral que incluye planificación, control y manejo de inventarios, distribución y servicios adicionales, tales como selección, empaque, etiquetado, fraccionamiento, desempaque y clasificación. Además, la operación está respaldada por plataformas tecnológicas que garantizan precisión y altos estándares de calidad.

La decisión responde a un tema de estrategia, pues anteriormente no existía un operador logístico bajo el régimen de Zona Franca, especialista en logística y administración de inventarios, presente en La Lima. Rex Cargo ofrecerá este nuevo servicio a las empresas del parque, con el fin de garantizar más competitividad, inmediatez y trazabilidad en el manejo de inventario.

La expectativa de la compañía es triplicar el metraje en dos años y diversificar la cartera de clientes en diferentes industrias. Actualmente, los inventarios gestionados desde Rex Cargo en la Zona Franca se trasladan a más de 26 países en América, Europa y Asia.

ZFLL estrena nuevo edificio Multitenant III

En 2025, concluimos en Zona Franca La Lima la construcción del edificio Multitenant III, una solución para las compañías que requieren iniciar operaciones de manera inmediata en una primera etapa —mientras migran a naves de mayor metraje de acuerdo con sus necesidades—, y también para aquellas que deseen mantener permanentemente sus operaciones allí.

Esta infraestructura de **12 000 m²** de construcción se compone de 10 módulos y representa una inversión de **\$4 millones**.

Durante su desarrollo, el proyecto permitió la creación de 200 empleos directos en el sector construcción, destinados a personas de Cartago y zonas cercanas.

Multitenant III es una infraestructura que será utilizada por empresas nacionales e internacionales, incluidas compañías del sector de insumos médicos, lo que amplía las oportunidades laborales para personas jóvenes formadas en los colegios técnicos y universidades de la provincia.



ZFLL: primera zona franca auditada y certificada por la OCDE en América

En el marco de su décimo aniversario y tras un proceso de seis meses de evaluación técnica, Zona Franca La Lima (ZFLL) se convirtió en la primera zona franca de América en ser auditada y certificada bajo el esquema desarrollado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Este fue el resultado de un trabajo con múltiples actores: el equipo técnico de la OCDE, las firmas auditoras internacionales, el Ministerio de Comercio Exterior (Comex), Procomer y las empresas que operan dentro del régimen de zonas francas.

ZFLL obtuvo la certificación sin observaciones de mejora, lo que valida la solidez de nuestros procesos internos. La auditoría abarcó áreas críticas como organización y registro, sistema de gestión de datos y seguridad, comunicación de datos a las autoridades competentes, control del inventario, controles de cumplimiento, pagos comerciales y gestión financiera, perfil de riesgo y facilitación del comercio, entre otros.

La entrega oficial del certificado tuvo lugar en París, durante la Conferencia Ministerial de la OCDE. En representación del parque, Fernando Carazo, gerente general de ZFLL, recibió la distinción como muestra del compromiso del proyecto con la integridad operativa y los estándares internacionales.

El reconocimiento se otorga en el marco del plan piloto global impulsado por la OCDE, del que forma parte Costa Rica, con el objetivo de definir la hoja técnica de esta certificación, así como los futuros parámetros de seguridad y transparencia en el comercio internacional aplicables a zonas francas en todo el mundo.

Este avance posiciona al país, y en particular a ZFLL, como referente regional en gobernanza y buenas prácticas para operaciones globales.

essential[®]
COSTA
RICA



INTEGRACIÓN SOCIAL



Generación de valor social en los territorios donde operamos

El rol de las empresas desarrolladoras va más allá de levantar edificaciones modernas e inclusivas, ya que una infraestructura de vanguardia no tiene cabida en ciudades disfuncionales.

Por esta razón, en Garnier vemos nuestro trabajo como un impulsor del cambio social, donde buscamos no solo la rentabilidad de un negocio y el éxito de nuestros clientes, sino también la prosperidad y el valor compartido entre todos los grupos de interés, incluidas las personas usuarias del espacio y nuestras comunidades.

Un proyecto constructivo es un elemento protagónico que se integra y coexiste con la sociedad. Por eso, cuando diseñamos nuestros desarrollos no hacemos sólo un trabajo arquitectónico sino un abordaje integral que contempla el relacionamiento comunitario y la comunicación en doble vía, nutriéndonos de las expectativas de aquellas personas que se verán afectadas por las operaciones de nuestra empresa.

Por consiguiente, implementamos un proceso de consulta a actores locales y un diseño de estrategias específicas por proyecto constructivo. Usted puede conocer los detalles en nuestra sección de Estrategia de Sostenibilidad, en el apartado de relacionamiento con grupos de interés.

Las estrategias personalizadas contemplan iniciativas, objetivos e indicadores aplicables al contexto de cada proyecto y sus comunidades de influencia directa. Esto nos permite garantizar la licencia social para operar y multiplicar el impacto positivo de cada desarrollo.

En este capítulo, recopilamos los proyectos de integración social más significativos del año, con el propósito de comunicar con transparencia aquellos esfuerzos que buscan la gestión responsable de nuestro triple impacto.

Lanzamiento del Plan Maestro La Sabana: cuatro años de trabajo dan forma a una nueva visión urbana

Durante 2025, reafirmamos nuestro compromiso de contribuir activamente a la creación de una nueva visión urbana para el Parque Metropolitano La Sabana, como una iniciativa que genera impacto positivo, sostenibilidad y valor social para el país.

En mayo, junto al ICODER y otros aliados estratégicos, celebramos el lanzamiento oficial del Plan Maestro Arquitectónico de este espacio emblemático. Este documento representa la culminación de un proceso de más de cuatro años de trabajo colaborativo y técnico, en el que contribuimos desde la visión, el acompañamiento, la articulación y el soporte especializado.

El Plan Maestro es mucho más que una propuesta arquitectónica. Es una hoja de ruta integral que orienta la modernización, rehabilitación, conservación y gestión futura del parque, con una visión de largo plazo, estructurada en fases y proyectos que garantizan coherencia, sostenibilidad y calidad urbana a lo largo del tiempo. Este plan parte de un diagnóstico técnico riguroso y de talleres participativos en los que la ciudadanía pudo expresar sus expectativas sobre cómo vivir y utilizar el parque.

Creamos hoja de ruta para la modernización de La Sabana con una visión a largo plazo



Entre los ejes principales del plan se encuentran:



La restauración ecológica y paisajística del parque, la cual está orientada a fortalecer la biodiversidad y los servicios ecosistémicos.



La reorganización de los espacios deportivos, recreativos, culturales y de descanso, con el fin de mejorar la experiencia de las personas usuarias.



La mejora de la movilidad interna y externa, priorizando a peatones, ciclistas y el transporte público.



Un diseño inclusivo y accesible para todas las personas usuarias, sin exclusiones.



La implementación de un modelo de gobernanza renovado, que articula a instituciones públicas, sociedad civil y aliados privados.

En Garnier nos sentimos orgullosos de haber contribuido activamente desde los inicios de este proceso. Participamos en los diagnósticos preliminares, apoyamos económica y técnicamente los estudios especializados que sustentan las decisiones del plan y facilitamos tanto talleres participativos como ejercicios de consulta ciudadana. Además, nos involucramos de lleno en la fase de diseño del Plan Maestro, consolidando una herramienta fundamental para ordenar, priorizar y ejecutar las intervenciones futuras de manera integral.

Además, cumplimos una función catalizadora, al promover la coordinación entre actores clave del sector público y privado, generando consensos, desbloqueando cuellos de botella y alineando visiones hacia una meta común: transformar La Sabana en un parque urbano de primer nivel.



Forward: una fórmula para desarrollar talento donde más se necesita

Desde sus inicios, nuestro programa Forward ha impactado a más de 1 000 jóvenes en comunidades como Nosara, Sarchí, Chacarita, El Roble, Desamparados, Hatillo, Santa Ana, Juan Viñas, Limón y Guápiles.

Este programa busca asegurar que las comunidades cercanas a nuestras inversiones tengan acceso a formación pertinente y a oportunidades laborales reales, mediante cuatro ejes interconectados:

- 1. Programación e inglés: formación en desarrollo de software, alfabetización digital e inglés técnico y conversacional.
- 2. Deporte y artes: promueve disciplina, liderazgo y creatividad como pilares de transformación personal y comunitaria.
- 3. Empleabilidad: conecta las competencias adquiridas con las demandas reales del sector productivo.
- 4. Integración social y sostenibilidad: fomenta alianzas público-privadas y cohesión comunitaria.

Forward responde a las necesidades de talento que tienen las empresas ubicadas en nuestros desarrollos como Zonas Francas, oficentros y proyectos de hospitalidad. No obstante, gracias a un ecosistema de alianzas con organizaciones como PROCOMER, Fundación CRUSA, la Embajada de los Estados Unidos, municipalidades y diversas ONG, Forward se ha posicionado como una estrategia sostenible para la inclusión, el desarrollo y la prosperidad compartida.

Impacto del programa Forward más allá de las aulas



Resultados 2025: una comunidad de aprendizaje en expansión

Durante 2025, consolidamos el programa con la realización de la tercera edición del Hackathon Forward, una vitrina de talento emergente donde la tecnología se convierte en puente hacia la empleabilidad y la inclusión.

El Hackathon FWD 2025 se llevó a cabo en agosto y reunió a jóvenes de comunidades como Chacarita, Fray Casiano, El Roble, Barranca y Chomes en Puntarenas, así como de Desamparados, en San José. Fue el cierre de un programa intensivo de seis meses de formación bilingüe y gratuita, que dotó a jóvenes entre 12 y 24 años con competencias en desarrollo de software full stack, metodologías ágiles, inteligencia artificial, usabilidad, bases de datos, inglés técnico y habilidades blandas.

Durante el Hackathon, representantes de empresas tecnológicas pudieron observar en tiempo real las capacidades técnicas, el nivel de inglés y las habilidades blandas de las personas participantes, lo que les permitió identificar perfiles con alto potencial para contrataciones o pasantías remuneradas. Esta dinámica no solo facilita el encuentro entre el sector productivo y el talento joven, sino que también impulsa un modelo de desarrollo inclusivo y sostenible.

Recibimos tres reconocimientos por parte de AmCham en 2025

En consecuencia, esta iniciativa que nació en 2014 bajo el nombre de CRC Endurance y con un enfoque meramente deportivo, fue la gran ganadora del Premio AmCham Negocios Sostenibles 2025, ya que recibió un triple reconocimiento: el Gran Ganador 2025, Ganador en la categoría Comunidad y una Mención Honorífica en

Alianzas Público-Privadas para el Desarrollo. Usted puede consultar más detalles sobre esta distinción en la sección de “Premios y Reconocimientos” al inicio de este reporte.

En total, más de 500 personas participaron en los distintos programas de Forward durante el año:



Academy: 319 personas

- Full stack: 110
- Alfabetización Digital: 30
- Inglés: 153
- Emprendedurismo: 26



Arts: 98 personas

- Coro: 40
- Músicos: 58



Sports: 88 jóvenes

Otros logros destacables de 2025 incluyen:



32 talleres de empleabilidad y habilidades para la vida



98 estudiantes certificados por Cornell University en ciudadanía activa

Más de 45 proyectos de graduación con impacto social
2 hackatones



Programa de Empleabilidad: creación de oportunidades con enfoque local

En 2025, desde Zona Franca La Lima y otros proyectos estratégicos, continuamos desarrollando nuestro Programa de Empleabilidad.

Esta iniciativa responde a una necesidad país: reducir la brecha entre la oferta de talento y las competencias que demanda el mercado laboral. Asimismo, es parte de nuestra estrategia de negocio, ya que garantiza a nuestros clientes —las empresas instaladas en nuestros desarrollos— acceso a capital humano capacitado, condición esencial para su operación y crecimiento sostenible en Costa Rica.

Nuestra estrategia de empleabilidad se basa en tres componentes clave:

- 1. **Formación técnica y fortalecimiento de capacidades**, alineadas con los sectores donde operan nuestras empresas clientes, como servicios, tecnología, manufactura avanzada y hotelería.
- 2. **Vinculación directa con el empleo**, facilitando el acceso a vacantes, pasantías y procesos de inserción laboral dentro de nuestros ecosistemas empresariales.
- 3. **Trabajo articulado con aliados públicos, privados y académicos**, para asegurar la pertinencia, calidad y escalabilidad de nuestras acciones.

Además de contribuir con el desarrollo económico local, el programa fortalece la licencia social para operar de nuestros proyectos, promueve la movilidad social y alinea nuestra estrategia de sostenibilidad con una visión territorial de largo plazo.

Resultados 2025: más empleo, más impacto

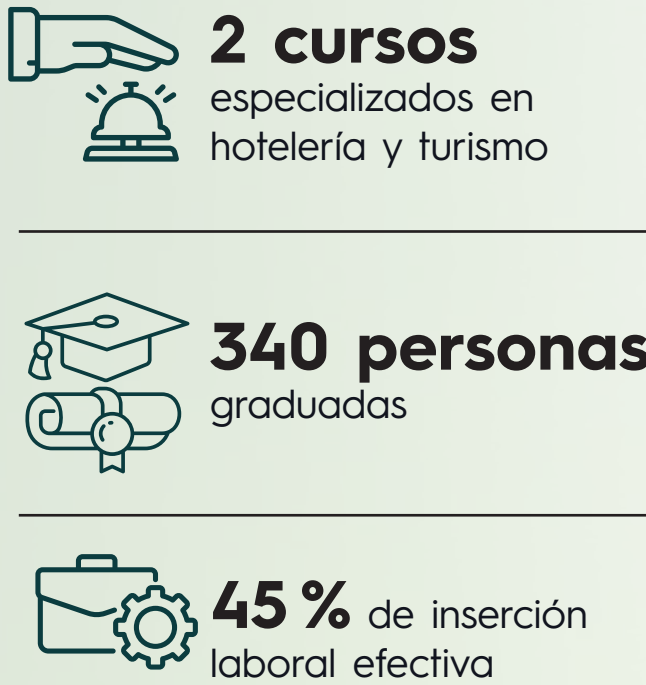
Durante 2025, los esfuerzos se concentraron en tres líneas estratégicas de formación y empleabilidad. Cada una respondió a dinámicas sectoriales específicas y generó resultados concretos en términos de capacitación, inserción laboral y articulación público-privada.

Hotelería y turismo: talento local para una industria en crecimiento

A través de una alianza con el Ministerio de Trabajo y el Instituto Tecnia, implementamos dos cursos de servicios generales en hotelería y turismo, diseñados para responder a las necesidades reales de operación del sector.

La estrategia facilitó oportunidades laborales en proyectos de alto impacto como el hotel Waldorf Astoria Punta Cacique y otros desarrollos turísticos de la zona.

Alcances:



Dispositivos médicos: formación técnica alineada con la demanda industrial

En el sector de dispositivos médicos, la apuesta fue por programas técnicos de corta duración, altamente enfocados y con rápida empleabilidad. En alianza con empresas ubicadas en la Zona Franca La Lima (ZFL), se ejecutaron cinco cursos técnicos con una duración promedio de tres a cuatro meses.

Este modelo permitió acelerar la transición de las personas participantes hacia el empleo formal, respondiendo a la demanda sostenida de talento calificado en la industria.

Alcances:



5 cursos
técnicos especializados



220 personas
graduadas



151 personas
insertadas laboralmente



70 % de inserción
laboral

Tecnología y servicios: competencias digitales para la empleabilidad del futuro

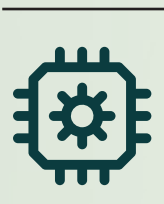
El eje de tecnología y servicios se orientó al desarrollo de habilidades digitales y transversales, las cuales fueron claves para la empleabilidad en sectores de alto crecimiento. En conjunto con la Fundación FORWARD, formamos a más de 500 personas en áreas como desarrollo full stack, alfabetización digital, inglés y emprendedurismo.

La propuesta combinó formación técnica con competencias blandas, fortaleciendo la adaptabilidad laboral de las personas participantes.

Alcances:



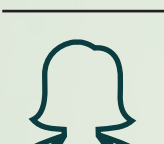
Más de 500
personas formadas



Programas
en tecnología, idiomas y emprendedurismo



61 % de inserción
laboral



7 de cada 10 estudiantes
egresados son mujeres



Estas formaciones impactaron a comunidades vulnerables de todo el país: Desamparados, Puntarenas, Limón, Nosara, entre otras, ampliando el acceso a oportunidades en sectores de alta demanda.

Para el 2026, nuestro compromiso es consolidar y escalar el impacto del programa mediante las siguientes acciones:

- Continuar y ampliar la formación en hotelería, dispositivos médicos y tecnología, alineados con las necesidades del mercado y nuestros clientes.
- Incrementar los niveles de inserción laboral, fortaleciendo los vínculos con empresas y generando más oportunidades formales.
- Ampliar nuestra cobertura territorial, priorizando comunidades vulnerables y regiones estratégicas.
- Fortalecer alianzas con ministerios, instituciones técnicas, empresas y ONG para asegurar la sostenibilidad del modelo.
- Avanzar en la medición de impacto, incluyendo indicadores de empleabilidad, permanencia laboral y mejora en la calidad de vida.

En Garnier creemos que el desarrollo inmobiliario debe ir de la mano con el desarrollo humano. Por lo tanto, seguiremos trabajando para que nuestros proyectos generen bienestar y oportunidades para todas las personas.

Programa Actualiza: cuando la educación temprana se convierte en estrategia de desarrollo

En Garnier entendemos que el desarrollo del talento humano comienza desde los primeros años de vida. Por eso, desde Zona Franca La Lima, impulsamos el Programa Actualiza, una iniciativa que nace con un propósito claro: fortalecer la educación en la primera infancia como base para el desarrollo integral de las personas y como pilar estratégico para el futuro del país.

Para lograrlo, en 2025, se capacitó al 100 % del personal docente de preescolar en la provincia de Cartago en sentido lógico-matemático, beneficiando directamente a más de 500 educadores y generando un impacto en la formación de más de 8.000 niños y niñas.

Capacitamos al 100 % de docentes de preescolar de Cartago, en beneficio de 8 000 niños y niñas

Adicionalmente, capacitamos a todas las nuevas personas docentes de preescolar que no habían participado previamente en la formación en conciencia fonológica y lectura dialogada, asegurando la continuidad, cobertura y calidad del programa frente a los cambios naturales en el personal docente.

Específicamente, nos enfocamos en este tipo de competencias porque resultan esenciales para el desarrollo del pensamiento crítico, la comprensión lectora y otras habilidades cognitivas clave desde edades tempranas.

Fortalecer estas capacidades responde a una necesidad estructural de la educación pública en el país. Apostamos por sembrar el interés y la preparación para que niños y niñas se desarrollen en trayectorias educativas y profesionales vinculadas a las áreas STEAM, tan relevantes para el crecimiento económico y la innovación.

Este proyecto es posible gracias a una alianza público-privada liderada por Zona Franca La Lima (ZFLL), junto a 15 empresas establecidas en el parque, e implica una inversión superior a \$125.000.

Como desarrolladores de Zona Franca La Lima, creemos que este tipo de iniciativas fortalece el ecosistema educativo local y garantiza la formación del capital humano que las empresas necesitan en el presente y en el futuro para operar de manera sostenible en Costa Rica.



Para el 2026, asumimos el compromiso de profundizar y dar sostenibilidad a los avances logrados. Nuestros principales enfoques serán:

- Mantener la capacitación continua del 100 % del nuevo personal docente de preescolar que ingrese al sistema educativo, asegurando que cuente con formación en conciencia fonológica, lectura dialogada y pensamiento lógico-matemático.
- Reforzar los contenidos en sentido lógico-matemático, incorporando herramientas pedagógicas que faciliten su aplicación efectiva en el aula.
- Avanzar en la medición del impacto del programa desde su implementación, generando evidencia que nos permita evaluar resultados, mejorar el diseño y orientar su posible escalamiento.
- Consolidar el programa como un modelo replicable que pueda extenderse a otros territorios y niveles educativos, contribuyendo al fortalecimiento de la educación pública desde la primera infancia.

Nuestro propósito sigue firme: aportar al desarrollo de capacidades clave desde la base del sistema educativo, fortaleciendo las oportunidades futuras para las niñas y los niños quienes serán los próximos profesionales del país.

Fortalecimiento de la Educación STEAM: una apuesta por el futuro de Cartago

Desde Zona Franca La Lima, impulsamos el proyecto "Fortalecimiento de la Educación STEAM en Colegios Públicos de Cartago", en alianza con Teknikids y el Ministerio de Educación Pública (MEP). Esta iniciativa representa un paso decisivo hacia la transformación del modelo educativo en Costa Rica, conectando la educación con la empleabilidad, la innovación y el desarrollo de habilidades del siglo XXI.

Nuestro programa impactó positivamente a 2 000 estudiantes y 60 docentes en 2025

Durante el ciclo lectivo 2025, implementamos este programa como piloto en tres instituciones públicas del cantón de Cartago: el CTP Fernando Volio Jiménez, el Liceo de Tobosi y la Unidad Pedagógica Rafael Hernández Madriz. La iniciativa impactó directamente a más de 2.000 estudiantes y 60 docentes, con un objetivo común: promover competencias como pensamiento crítico, creatividad, resolución de problemas, trabajo colaborativo y curiosidad científica mediante el enfoque STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas).

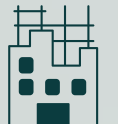
El proyecto se estructuró sobre tres ejes estratégicos:

- 1. Implementación curricular STEAM:** Entregamos a cada colegio un conjunto de planificaciones anuales alineadas con el calendario del MEP, que integraron actividades prácticas, secuencias didácticas, evaluaciones y recursos tecnológicos. Aunque las instituciones compartieron una base común, las planificaciones se adaptaron a sus contextos particulares, garantizando coherencia metodológica y pertinencia pedagógica.
- 2. Creación de espacios Maker y aulas de innovación:** Equipamos cada institución con todo el equipo necesario que permitiera el desarrollo de proyectos en diseño, electrónica, mecatrónica y programación. Estos espacios marcaron un quiebre respecto a los antiguos laboratorios de cómputo, transformándose en verdaderos centros de experimentación y fabricación digital.
- 3. Capacitación docente y acompañamiento pedagógico:** Más de 60 docentes participaron en los Talleres STEAM, que combinaron teoría, práctica y reflexión sobre la enseñanza innovadora. Este acompañamiento se realizó mediante sesiones presenciales, virtuales y visitas especializadas, fortaleciendo capacidades y asegurando la sostenibilidad del modelo.



Resultados 2025: una experiencia transformadora en el aula

La implementación del proyecto tuvo un impacto tangible tanto en estudiantes como en docentes. Entre los principales resultados destacan:

-  **85 %** de los estudiantes describió la experiencia como motivante y desafiante.
-  **90 %** afirmó haber fortalecido su creatividad.
-  **80 %** mejoró en trabajo en equipo.
-  **70 %** desarrolló mayor paciencia y tolerancia al error.
-  **65 %** ganó confianza al comunicar ideas.
-  **60 %** logró avances en diseño y construcción.
-  **30 %** inició aprendizajes en electrónica básica.
-  **25 %** avanzó en programación.
-  **20 %** comprendió la relación entre mecánica y control electrónico.

Estas estadísticas reafirman el valor del modelo STEAM como estrategia para cerrar brechas de acceso a la educación tecnológica e innovadora, especialmente en contextos públicos.

Este proyecto es testimonio de cómo la colaboración entre el sector privado y el sistema educativo público puede transformar realidades. Desde Garnier, seguiremos trabajando por un modelo educativo que inspire, conecte y prepare a las nuevas generaciones para los retos del futuro.

Expo STEAM 2025: una triple participación que nos enorgullece

Uno de los momentos más inspiradores del año fue la participación de las tres instituciones que se benefician con este programa (el CTP Fernando Volio Jiménez, el Liceo de Tobosi y la Unidad Pedagógica Rafael Hernández Madriz) en la Expo STEAM 2025, considerada la feria tecnológica más grande del país. Cada centro educativo seleccionó a sus representantes mediante procesos internos que fomentaron la excelencia, el compromiso y el trabajo colaborativo.

La participación en la feria requirió entrenamientos extra-curriculares y acompañamiento continuo. Para muchos estudiantes, fue su primera experiencia fuera del entorno cotidiano, una oportunidad para acceder a nuevas tecnologías, compartir con pares de otras instituciones y fortalecer habilidades sociales y comunicativas.



Programa STEAM Racing: acelerando hacia el futuro

En 2025, por cuarto año consecutivo, nos sumamos al programa STEAM Racing Costa Rica (anteriormente conocido como F1 in Schools), una de las iniciativas educativas más innovadoras del país.

Este programa, presente en más de 60 países y respaldado por la Fórmula 1, permite a estudiantes de secundaria explorar el mundo de la ingeniería automotriz a través de la simulación de competencias de Fórmula 1. Cada equipo diseña, fabrica y compite con autos miniatura aplicando conocimientos de ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas y diseño, en un entorno que fomenta la creatividad, el trabajo en equipo y la resolución de problemas.

Más de 14 000 estudiantes impactados en 2025

Durante el ciclo 2025, el programa impactó a más de 14.000 estudiantes de colegios públicos y privados gracias a las competencias organizadas entre noviembre de 2024 y julio de 2025.

Una plataforma integral para desarrollar habilidades clave

El modelo de STEAM Racing está diseñado para trabajar con estudiantes de entre 12 y 19 años, organizados en equipos de 3 a 6 integrantes. A lo largo del proceso, las personas participantes son evaluadas en distintos ámbitos:

- Diseño y manufactura digital
- Innovación y sostenibilidad
- Trabajo en equipo y gestión de proyectos
- Comunicación y presentación de portafolio de ingeniería

El programa se organiza en varias categorías, desde nivel principiante hasta profesional, permitiendo que estudiantes con distintos niveles de experiencia puedan participar y progresar. Este enfoque escalonado y accesible ha sido clave para fomentar la inclusión y romper estereotipos de género asociados a las carreras STEAM.

Resultados 2025: más motivación, más vocaciones STEAM

Durante el 2025, la experiencia de los estudiantes y el personal docente fue contundente en cuanto al impacto del programa. Las encuestas aplicadas revelaron que:



El **77.9 %** del estudiantado ahora considera estudiar una carrera en ingeniería, diseño o tecnología.



El **69.5 %** desarrolló nuevas habilidades como liderazgo, creatividad y comunicación.



Más del **90 %** se sintió inspirado por la participación de mentores y jurados del programa.



El **80.6 %** identificó el trabajo en equipo como una de las principales lecciones aprendidas.



Desde la perspectiva docente:

- El **85 %** afirmó que el estudiantado mostró mayor interés por las áreas STEAM tras participar.
- El **90 %** destacó mejoras en comunicación, liderazgo y pensamiento crítico.
- El **75.7 %** consideró que el programa se alinea con los objetivos del currículo nacional.
- La mayoría coincidió en que la interacción con mentores y patrocinadores amplió la visión del estudiantado sobre el mundo laboral.



Formar parte de STEAM Racing Costa Rica nos permite impulsar una experiencia educativa transformadora que une la pasión por la tecnología con la aplicación práctica del conocimiento. Además, nos demuestra el poder de conectar la educación con la industria y la comunidad para construir oportunidades reales, de forma que las empresas instaladas en Costa Rica encuentren siempre el talento que necesitan.

Feria vocacional en ZFLL: 240 estudiantes aprendiendo de STEAM

En junio, Zona Franca La Lima fue la protagonista de la primera edición de la Feria Vocacional Zona STEAM La Lima, con el apoyo de la Promotora de Comercio Exterior (Procomer) y el Clúster de Dispositivos Médicos.

La feria contó con la participación de 240 estudiantes de noveno año de colegios académicos que tenían la particularidad de no estar decididos a matricular algún técnico, no tener clara su orientación vocacional y mantener buena conducta y rendimiento académico.

El estudiantado pudo disfrutar de seis estaciones creadas para guiarlos en un viaje de autoconocimiento y reflexión sobre sus intereses profesionales, fortalezas, mercado laboral, emprendimiento y opciones de carreras universitarias, entre ellas Producción Industrial, Electromedicina, Biomecánica, Electromecánica, Mecatrónica y Arquitectura.

La Feria Vocacional contó con información académica detallada de colegios técnicos, centros de formación parauniversitaria, universidades públicas, universidades privadas, centros de investigación e incubadoras y con el aporte de las empresas Boston Scientific, Heraeus Medevio, Mathiew's, Lutron, Edwards, Lifesciences, Terumo, Cardiovascular, Terumo BCT y Nextern, que forman parte de ZFLL.



REGENERACIÓN AMBIENTAL



Nuestra visión en materia ambiental parte de un principio claro: las operaciones de Garnier se conciben en coexistencia con su entorno. Por esta razón, la sostenibilidad no se aborda como una etapa posterior de cada proyecto ni como un requisito operativo, sino como un componente esencial del diseño, la planificación y la toma de decisiones desde fases tempranas.

Antes de definir soluciones arquitectónicas o constructivas, la organización realiza un análisis del contexto en el que se insertará el proyecto, con el objetivo de comprender las dinámicas ambientales, sociales, normativas y territoriales propias de cada sitio. Este análisis temprano permite anticipar riesgos, identificar impactos potenciales y definir oportunidades para generar valor positivo en el territorio.

Nuestro enfoque preventivo está alineado con la forma en que vivimos la gestión ambiental a lo interno de la organización: entendiéndonos como parte de una realidad más amplia y asumiendo nuestra cuota de responsabilidad en el cuidado y preservación de los recursos compartidos.

Este capítulo resume las principales iniciativas ambientales de nuestros proyectos y nuestro compromiso, a nivel interno, para reducir emisiones, mejorar la eficiencia energética y la adecuada gestión de residuos.

Gestión ambiental de proyectos: enfoque ASG desde el diseño

En Garnier, abordamos la gestión ambiental de los proyectos constructivos a partir de tres pilares que orientan de manera transversal el diseño, la ejecución y la operación de los desarrollos: la reducción de emisiones, la protección de la biodiversidad y la gestión de los residuos de construcción.

En la práctica, estos pilares se traducen en la aplicación de planes de gestión ambiental específicos para cada proyecto, los cuales están alineados con los compromisos adquiridos ante las autoridades competentes.

Es decir, a partir de una lectura del entorno, diseñamos acciones ambientales ajustadas a la escala, la naturaleza y la ubicación del proyecto. Estas acciones ambientales forman parte de las estrategias de sostenibilidad específicas de cada desarrollo. El propósito es doble: mitigar de forma efectiva los impactos negativos identificados y, al mismo tiempo, potenciar aquellos impactos positivos que el proyecto puede aportar al ecosistema y a las comunidades cercanas.

Este modelo de gestión se sustenta en una gobernanza ambiental claramente definida. La Gerencia de Sostenibilidad, el Comité de Sostenibilidad y el gerente de cada proyecto coordinan y supervisan la implementación de las acciones ambientales, con el apoyo de asesores externos especializados. Además, cada desarrollo cuenta con un regente ambiental responsable del seguimiento continuo del desempeño y del cumplimiento de la normativa legal aplicable en todas las fases del proyecto.

Durante el período 2025, la gestión ambiental en los proyectos constructivos se enfocó en el control operativo, la prevención de riesgos y el fortalecimiento de capacidades internas y de contratistas. Entre las acciones más relevantes destacan:

- **Prevención y control de incidentes ambientales:** mantuvimos un nivel mínimo de eventos y sin incidentes significativos asociados a derrames, fugas de combustibles o afectaciones a suelos y cuerpos de agua. Los eventos menores fueron atendidos de forma inmediata y controlada.
- **Capacitación ambiental al 100 % del personal y contratistas:** aseguramos que todas las personas involucradas en los proyectos recibieran formación en

- gestión ambiental, tanto en los procesos de inducción como en los programas de capacitación continua.
- **Supervisión ambiental profesional permanente:** contamos con personal calificado, el cual se encarga de dar seguimiento al manejo de los aspectos e impactos ambientales.
- **Gestión integral de residuos de construcción:** habilitamos áreas específicas de acopio temporal y, con el respaldo de gestores autorizados, aplicamos la jerarquía de manejo de residuos: reducción, separación, reciclaje y disposición final responsable.
- **Inspecciones ambientales semanales de cumplimiento legal:** utilizamos listas de verificación internas alineadas con la Ley para la Gestión Integral de Residuos N.º 8839, sus reglamentos y los requisitos del Ministerio de Salud.
- **Control de emisiones de material particulado:** aplicamos medidas de monitoreo específicas para actividades con potencial de generación de polvo, como los movimientos de tierra, las demoliciones y los trabajos de corte y lijado.
- **Prevención de la contaminación de suelos y cuerpos de agua:** aplicamos controles operativos, como sedimentadores para el lavado de equipos con residuos de concreto y zonas seguras para almacenamiento y despacho de combustibles, equipadas con barreras de contención y protocolos de respuesta ante derrames.

Estas acciones generales se complementan con la implementación obligatoria de nuestra herramienta de medición ambiental y con la matriz de sostenibilidad desarrollada por Garnier, así como iniciativas específicas para la obtención de distintas certificaciones.



Avances para la consolidación de líneas base ambientales por tipología

Uno de los principales hitos alcanzados durante 2025 fue el establecimiento formal de una herramienta de medición ambiental en todos nuestros proyectos de construcción. Esta decisión permitió consolidar una gestión ambiental basada en datos y en el monitoreo sistemático de los impactos durante la etapa constructiva.

Oficializamos la implementación de una herramienta de medición ambiental en todos los proyectos constructivos de Garnier

Durante el año, a partir de esta definición, se avanzó en la socialización de la herramienta con los equipos internos y contratistas. Este proceso estuvo orientado a fortalecer las capacidades para el registro mensual de los consumos de energía, agua y combustibles, así como de la generación y la gestión de residuos. Como resultado, se lograron estandarizar los criterios de reporte y mejorar la calidad de la información recopilada.

De manera complementaria, se realizaron ajustes y mejoras a la herramienta con base en las lecciones aprendidas derivadas de su aplicación en los proyectos activos. Estas mejoras permitieron optimizar su funcionalidad, facilitar el reporte de información y fortalecer la trazabilidad y consistencia de los datos.

La información consolidada de los distintos proyectos alimenta un banco de datos centralizado, que permite identificar tendencias y generar insumos para la toma de decisiones estratégicas en la ejecución del proyecto. Además, este enfoque facilita la detección temprana de desviaciones o picos de consumo y la implementación de acciones correctivas oportunas.

Una vez que se cuente con la información suficiente de varios proyectos por tipología —como hoteles, naves industriales, torres de oficinas o proyectos de vivienda—, será posible definir las líneas base representativas por tipo de desarrollo. Por ahora, la prioridad se mantiene en consolidar la data y estandarizar esta práctica en todos los proyectos nuevos, sentando las bases para análisis comparativos y mejoras futuras.

Primer proyecto de Garnier en busca de la certificación cero residuos

Durante 2025, implementamos una estrategia orientada a la obtención de la certificación TRUE Zero Waste for Construction en el proyecto industrial Boardwalk, ubicado en Zona Franca La Lima.

Esta certificación, desarrollada por Green Business Certification Inc. (GBCI), promueve la reducción sistemática de residuos de construcción y demolición, con un enfoque basado en el desempeño, la documentación, la capacitación y el rediseño de los ciclos de vida de los materiales. Su objetivo central es desviar al menos el 90 % de los residuos generados de los rellenos sanitarios y la incineración, al priorizar la reutilización, el reciclaje y la valorización de recursos.

El proceso de certificación se lleva a cabo en paralelo al proceso constructivo, el cual alcanzó un 60 % de avance a finales de 2025 y responde a una decisión estratégica de incorporar criterios de cero residuos desde la fase de diseño y ejecución.

Los principales flujos de residuos retirados del proyecto corresponden a tierra, metales, madera y residuos orgánicos. La tierra excavada fue donada a otro proyecto y, en términos generales, únicamente los residuos ordinarios fueron enviados al relleno sanitario, mientras que el resto de los materiales fue gestionado a través de gestores autorizados, conforme a los criterios del programa TRUE.

Desviamos del relleno sanitario el 99.9978 % de los residuos

Para alcanzar estos resultados, que evidencian un desempeño significativamente superior al umbral mínimo requerido por la certificación, implementamos múltiples tácticas operativas y de gestión, entre las cuales destacan:

- Establecimiento de centros de acopio diferenciados por tipo de material.
- Implementación de un centro para manejo de materiales peligrosos y una bodega de químicos debidamente señalizada.
- Instalación de pedestales prefabricados, los cuales eliminan la generación de residuos en sitio.
- Desarrollo de un vivero y una compostera en sitio, así como la implementación de políticas Zero Waste en comedores.
- Reutilización de materiales, incluida la madera para mobiliario de oficinas.
- Recolección específica de artículos electrónicos, baterías y tapas plásticas.
- Señalización, material informativo y acciones permanentes de orden y limpieza en el área constructiva.
- Procesos de capacitación, sensibilización y control operativo.

Esta es una experiencia piloto, cuyo objetivo no es únicamente la obtención de la certificación, sino también sistematizar las lecciones aprendidas, identificar retos operativos y fortalecer las capacidades internas y de la cadena de valor para, en el futuro, replicar y escalar la certificación TRUE Zero Waste en todos nuestros proyectos de desarrollo.



Biodiversidad: aprendizajes para el futuro

- Durante 2025, no se registraron avances en el eje de Biodiversidad debido a la naturaleza, tipología y estado de los proyectos en ejecución, los cuales no requirieron la definición ni implementación de acciones específicas en esta materia.
- Por su parte, el proyecto Waldorf Astoria Costa Rica Punta Cacique, que concentró la estrategia de biodiversidad reportada en 2024, fue entregado al cliente para su operación, lo que implicó el cierre del ciclo de intervención directa por parte de Garnier.
- No obstante, como la biodiversidad es un pilar estratégico de nuestra Estrategia de Sostenibilidad, conservamos las capacidades técnicas, aprendizajes y lineamientos desarrollados en este proyecto como base para futuras iniciativas que, por su modelo y características, permitan nuevamente integrar el mismo tipo de acciones de conservación y protección de los ecosistemas locales.

Vivencia interna de nuestro compromiso con el ambiente

- Aparte de las estrategias ambientales de los proyectos, en Garnier nos enfocamos en minimizar los impactos ambientales derivados de nuestras operaciones administrativas y promovemos prácticas responsables en el uso de los recursos. Para ello, contamos con tres instrumentos normativos principales:
- Política Ambiental Interna: establece los principios y lineamientos generales para la protección del ambiente, el uso eficiente de los recursos y el cumplimiento de la normativa ambiental aplicable.

- Política de Compras Sostenibles: incorpora criterios ambientales y de sostenibilidad en los procesos de adquisición de bienes y servicios.
- Plan de Gestión de Residuos: define los procedimientos para la segregación en la fuente, almacenamiento, valorización y disposición final de los residuos generados en oficinas.
- También nos apoyamos en lineamientos técnicos y metodológicos reconocidos a nivel nacional, en particular en el marco del Programa País Carbono Neutralidad y la participación en programas y certificaciones como Esencial Costa Rica y Bandera Azul Ecológica, los cuales exigen el cumplimiento de criterios ambientales, sociales y de mejora continua.
- La gestión ambiental de las oficinas, al igual que en los proyectos, es liderada por el Departamento de Sostenibilidad; además contamos con un Comité Ambiental, que funciona como un espacio de participación para promover la cultura ambiental, coordinar actividades y reforzar la corresponsabilidad entre las distintas áreas.
- Finalmente, para procesos técnicos específicos, como certificaciones ambientales y cumplimiento de estándares, se recurre a la subcontratación de servicios profesionales especializados, con el propósito de asegurar el correcto acompañamiento técnico.

Para 2026, asumimos los siguientes compromisos ambientales:

- Mantener y fortalecer los instrumentos de gestión ambiental vigentes, asegurando su correcta implementación, actualización y cumplimiento.
- Consolidar las acciones de eficiencia energética en oficinas, con el fin de contener el crecimiento del consumo ante un aumento de la presencialidad.

- Mantener la participación activa y el cumplimiento en los programas de certificación ambiental, incluyendo el Programa País Carbono Neutralidad (PPCN 2.0), Bandera Azul Ecológica y Esencial Costa Rica, para garantizar trazabilidad y verificación del desempeño.
- Fortalecer la gestión del recurso hídrico mediante el uso eficiente del agua y el seguimiento sistemático del consumo.
- Mejorar progresivamente la gestión y la valorización de residuos, reforzando la segregación en la fuente, el uso de gestores autorizados y la educación ambiental del personal.
- Fortalecer la cultura ambiental organizacional, promoviendo la participación activa del Comité Ambiental y la corresponsabilidad de todas las áreas.

En conjunto, estos compromisos priorizan acciones realistas, alineadas con la operación administrativa y orientadas a sentar bases sólidas para futuras mejoras ambientales.

Gestión integral de emisiones y compensación de GEI en oficinas

La gestión de las emisiones generadas por las oficinas de Garnier se realiza en el marco del Programa País Carbono Neutralidad (PPCN 2.0), utilizando como referencia técnica la norma INTE B5 para la cuantificación, gestión y reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Los procesos de verificación y aseguramiento de la información se alinean con los lineamientos de la ISO 14065, garantizando la trazabilidad, consistencia y confiabilidad de los datos reportados.

A lo largo de cinco años de participación en el Programa País Carbono Neutralidad, la organización ha implementado y mantenido vigentes diversas acciones orientadas a la reducción de emisiones. Entre las principales

iniciativas se incluyen:

- Programas de compostaje y reciclaje.
- Instalación de paneles solares.
- Programación horaria de luminarias y sistemas de aire acondicionado.
- Rotulación de concientización ambiental.
- Promoción del carpooling como medida de movilidad sostenible.

Durante 2025 no se incorporaron proyectos adicionales, dado que la organización alcanzó un límite operativo de reducción con la infraestructura y los procesos actuales. En este contexto, el énfasis se centró en consolidar las iniciativas existentes y fortalecer las buenas prácticas entre las personas colaboradoras.

Finalmente, recurrimos a mecanismos de compensación para neutralizar aquellas emisiones que no pueden reducirse de forma directa. Para ello, la organización adquiere Certificados de Reducción de Emisiones (CER), mediante la compra de las toneladas de CO₂ equivalente correspondientes a las emisiones generadas por sus operaciones.

Este proceso asegura la trazabilidad, verificación y alineación de las compensaciones con los criterios establecidos por el programa nacional, permitiendo mantener la condición de carbono neutral.

En 2025, las emisiones totales de la organización alcanzaron 146.71 tCO₂e, frente a 159.40 tCO₂e en 2024, lo que representa una reducción anual del 8 %.



Emisiones de GEI (en tCO ₂ e)			
Alcance	2024	2025	% variación anual
 Alcance 1: Fugas por refrigerante y compostaje	0.03	0.03	0 %
 Alcance 2: Consumo de electricidad	2.75	6.3	129 %
 Alcance 3: Combustión móvil de transporte	155.87	143.10	-8 %
 Alcance 4: Productos utilizados	0.75	0.8	6.75 %
Total	159.40	146.71	-8 %

El incremento en las emisiones del alcance 2 se explica principalmente por el factor de emisión de energía en Costa Rica, el cual aumentó significativamente en el último reporte de emisiones del Instituto Meteorológico Nacional (IMN), por lo que aunque el incremento en consumo eléctrico fue de un 9 %, las emisiones aumentaron en un 129 %.

Cabe destacar que, durante el período del reporte, nuestra empresa decidió reiniciar el proceso de cálculo de emisiones, estableciendo el 2024 como nuevo año base del inventario de GEI.

Alcanzamos la carbono neutralidad por quinto año consecutivo

Esta actualización metodológica respondió a la necesidad de mejorar la trazabilidad, consistencia y comparabilidad de la información. El nuevo año base permite contar con una referencia más representativa de la operación actual y fortalece la calidad y confiabilidad de los datos en el marco del PPCN 2.0 y la norma INTE B5.



Movilidad sostenible

La práctica de carpooling se mantuvo vigente durante 2025 como una medida voluntaria de movilidad sostenible, promovida especialmente en aquellos proyectos y actividades en los que su implementación resulta operativamente viable, con el objetivo de reducir emisiones asociadas al transporte.

Eficiencia energética

Durante 2025, nos orientamos hacia la reducción del consumo eléctrico, la optimización de los sistemas existentes y la adopción de buenas prácticas operativas por parte de las personas colaboradoras.

Igual que en años anteriores, los principales impactos energéticos de las oficinas están asociados al consumo de electricidad, concentrado principalmente en los sistemas de aire acondicionado (A/C) y la iluminación, especialmente en áreas de uso continuo o con alta ocupación.

Por esta razón, durante el período del reporte, la organización mantuvo y dio continuidad a medidas de eficiencia energética consolidadas, tales como el control de la iluminación mediante sensores de movimiento, la sustitución y estandarización de luminaria LED. Asimismo, el aprovechamiento de la iluminación natural, mediante la disposición de los espacios de trabajo y el apagado de luminarias en áreas con suficiente luz natural durante el horario diurno; la concientización para la desconexión de equipos electrónicos y electrodomésticos; y programación horaria de sistemas de iluminación y aire acondicionado, con el fin de evitar consumos fuera de jornada y reducir picos de demanda.

Consumo de energía eléctrica

En 2025, el consumo total de energía eléctrica en oficinas fue de 50 320 kWh, frente a 45 920 kWh en 2024, lo

que representa una variación anual del +9.6 %. Este incremento se explica principalmente por un mayor número de días de trabajo presencial, un uso más intensivo de sistemas de A/C, iluminación y equipos electrónicos, así como por el crecimiento de algunas áreas operativas asociado al desarrollo de nuevos proyectos.

Consumo de combustibles

El consumo total de combustibles presentó un incremento del 19.8 % respecto al período anterior. Este comportamiento responde a factores operativos, particularmente a una mayor ejecución de proyectos fuera de la Gran Área Metropolitana, en zonas como Cartago y Guana- caste, lo que requirió mayores desplazamientos.

Generación de energía renovable

La organización cuenta con sistemas de generación de energía fotovoltaica en sus oficinas. Durante el período del reporte, se mantuvieron en funcionamiento 168 paneles solares, los cuales generaron un total de 60 240 kWh de energía eléctrica.

Generamos 60 240 kWh de energía eléctrica con paneles solares en 2025

Eficiencia y protección del recurso hídrico

El consumo de agua en nuestras oficinas es bajo y se encuentra controlado, ya que se asocia principalmente a los servicios básicos del personal. Dada la naturaleza administrativa de las operaciones, no se identifican máquinas, procesos o actividades de alto consumo hídrico, ni usos intensivos del recurso.

Consumo de combustible (litros)

Tipo de combustible	2024	2025	% Variación anual
 Gasolina	26 143.10	42 358.78	62 %
 Diesel	20 710.10	13 783.18	-33.4 %
Total	46 853.20	56 141.96	19.8 %

Además, durante el período del reporte, no se registraron incidentes ni situaciones derivadas de la operación de las oficinas que generaran impactos negativos sobre fuentes de agua superficiales o subterráneas.

En esta misma línea, la organización mantiene vigentes diversas acciones orientadas a la gestión eficiente del agua en sus oficinas. Entre las principales prácticas se incluyen la instalación de sensores en grifos, el uso de inodoros de bajo consumo y la incorporación de aireadores en los grifos de la cafetería, los cuales disminuyen el caudal sin afectar la funcionalidad. Además, se incluye rotulación informativa y acciones de concientización interna, las cuales están orientadas a reforzar hábitos responsables y prevenir el desperdicio de agua.

En 2025, el consumo total de agua en oficinas fue de 211.58 m³, frente a 248.54 m³ en 2024, lo que representa una disminución del 14.9 %. Esta reducción refleja la efectividad de las prácticas de uso eficiente y el carácter controlado del consumo hídrico en las operaciones administrativas.

En cuanto al tratamiento de aguas residuales, las oficinas se ubican dentro del Centro Corporativo Lindora, el cual dispone de una Planta de Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR) que recibe y trata las aguas generadas por las actividades administrativas, lo cual asegura el cumplimiento de la normativa ambiental nacional vigente.

La PTAR opera bajo un programa de mantenimiento preventivo periódico y es sometida a análisis regulares de la calidad del efluente, lo que permite verificar el cumplimiento de los parámetros establecidos antes de su descarga final. Como medida de control complementaria, la organización prohíbe el uso de productos de limpieza no biodegradables en las oficinas, con el fin de prevenir afectaciones al sistema de tratamiento y minimizar riesgos ambientales.



Gestión y manejo responsable de residuos

Durante el período del reporte, la organización mantuvo diversos programas específicos de gestión de residuos en sus oficinas, con énfasis en su correcta implementación, seguimiento y en la educación ambiental interna. Entre las principales iniciativas se incluyen:

- Programa de reciclaje, basado en la segregación en la fuente de residuos valorizables, como papel, cartón, plástico y otros materiales reciclables, los cuales son entregados a gestores autorizados para su adecuado aprovechamiento.
- Programa de compostaje, enfocado en la valorización de los residuos orgánicos generados principalmente en las áreas de cafetería.
- Gestión de residuos electrónicos, mediante la recolección diferenciada de equipos eléctricos y electrónicos en desuso, con su disposición conforme a la normativa aplicable.

Residuos generados en kg

Categoría	2024	2025	% Variación anual
 Reciclaje	51.44	90.4	75.74 %
 Compostaje	100	240	140.00 %
 Relleno Sanitario	499.2	552.9	10.76 %
Total generado	838.64	883.16	5.31 %

Si bien en 2025 el volumen total de residuos generados presentó un incremento del 5.31%, debido principalmente a un mayor nivel de presencialidad en las operaciones, este aumento estuvo acompañado de una mejora relevante en las cantidades de residuos reciclados y compostados. Este comportamiento refleja avances en la adopción de prácticas de gestión más responsables por parte de la organización y de las personas colaboradoras.

No obstante, reconocemos la necesidad de continuar fortaleciendo los procesos de segregación en la fuente, la valorización de residuos y la sensibilización ambiental del personal, con el objetivo de incrementar de manera sostenida los porcentajes de valorización. De esta manera, se puede consolidar una gestión de residuos alineada con los principios de eficiencia operativa y mejora continua que nos caracterizan.



BIENESTAR



En Garnier, la gestión del talento humano se articula a partir de cinco ejes estratégicos: atracción y fidelización, gestión del desempeño y la compensación, clima y bienestar, liderazgo y capacitación, y gestión del cambio y la comunicación.

Este abordaje se ve reforzado por un modelo de cercanía, propio de una organización con baja rotación y relaciones laborales a largo plazo, que prioriza el acompañamiento personalizado y el conocimiento profundo de las personas colaboradoras. Es así como, con casi 30 años de trayectoria en el sector inmobiliario regional, hemos consolidado un entorno laboral que promueve oportunidades reales de crecimiento personal.

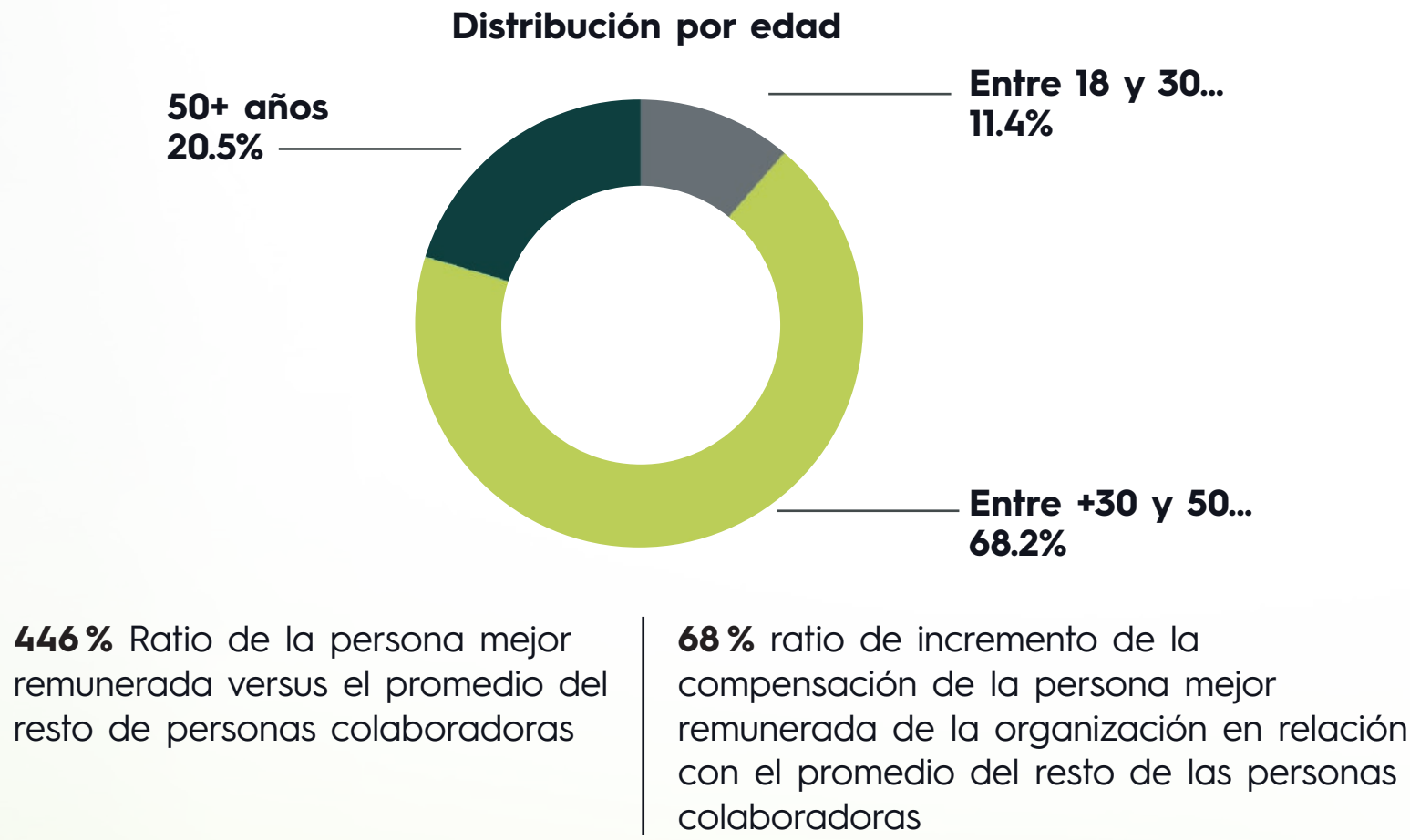
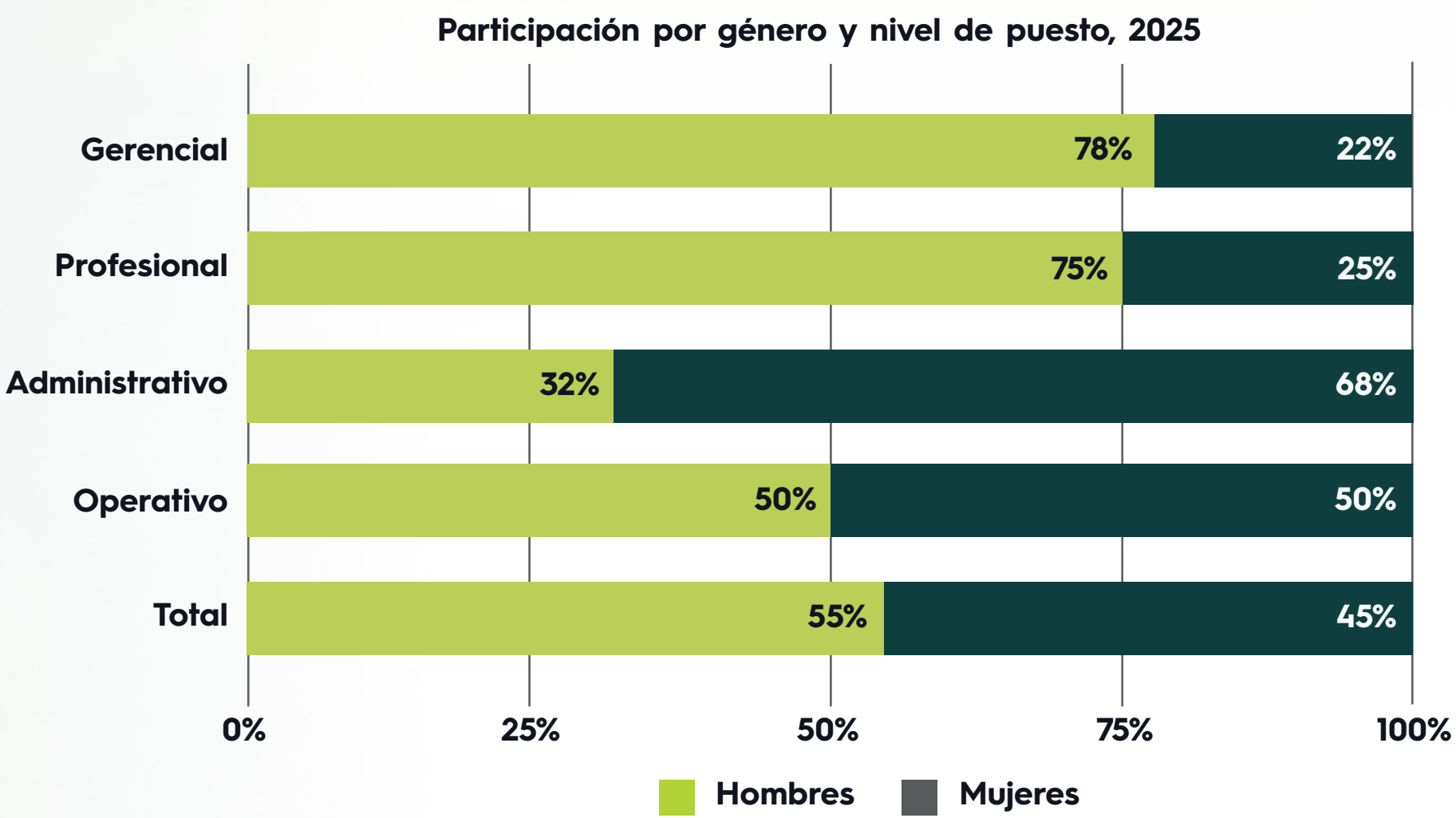
Dentro de este marco, Garnier opera bajo una política de compensación que establece lineamientos claros para garantizar una remuneración competitiva con el mercado, equitativa a lo interno y libre de cualquier sesgo, concebida como un factor clave de motivación y alineación con los objetivos personales y profesionales del equipo. De esta forma, los incrementos salariales y las gratificaciones se determinan a partir de los resultados de la evaluación de desempeño, lo cual asegura un esquema de compensación basado en el mérito y los resultados, con componentes fijos y variables definidos según datos de mercado para cada posición.

A este esfuerzo se suman políticas de flexibilidad laboral, esquemas híbridos de trabajo, procesos de selección alineados con la cultura organizacional y espacios formales de comunicación abierta.

El seguimiento a esta gestión se realiza mediante indicadores como rotación de personal, eNPS (Employee Net Promoter Score) y las encuestas de liderazgo, cuyos resultados alimentan un diálogo continuo en sesiones de seguimiento con la Gerencia General y la Presidencia.

Este enfoque integral nos ha posicionado externamente entre las cinco mejores empresas de Costa Rica en gestión de talento humano, según la Revista Summa, y como líderes del sector de Desarrollo Inmobiliario y Construcción en el ranking Merco Talento 2025.

En el presente capítulo se resumen las principales acciones y avances del año en la relación con nuestras personas colaboradoras, reflejando una gestión del talento coherente con los principios de nuestra cultura organizacional: diversidad, inclusión, respeto, equidad y desarrollo continuo.



**Innovación en la gestión del talento:
arquetipos para comprender a
nuestra gente**

En 2025, desarrollamos un proyecto de creación de arquetipos del personal, con el objetivo de profundizar el conocimiento sobre las personas colaboradoras y fortalecer su vínculo con la organización.

Esta iniciativa trasladó metodologías propias del marketing estratégico al ámbito de la gestión del talento humano, permitiendo segmentar a la población interna según características, motivaciones y expectativas comunes, y no desde una lógica basada en puestos o descripciones funcionales.

El proceso de construcción de los arquetipos se basó en un análisis participativo, el cual incluyó los siguientes pasos:

- Revisión de los estudios de clima organizacional de 2023 y 2024.
- Aplicación de una encuesta a 15 personas colaboradoras para ahondar en aspectos puntuales.
- Elaboración de mapas de empatía para conocer de forma individual y grupal los objetivos, preocupaciones y motivaciones de las personas colaboradores.
- Realización de tres grupos focales.

Como resultado, se definieron cinco arquetipos que representan a la totalidad de la población interna. Estos perfiles no asignan un arquetipo para cada persona, sino que funcionan como una herramienta de segmentación estratégica para comprender dinámicas, necesidades y expectativas compartidas.

Arquetipos del personal Garnier:

	Personal profesional administrativo
	Project manager
	Construction manager
	Colaborador de servicios compartidos en tesorería y contabilidad
	Personal gerencial

A partir de estos arquetipos, actualizamos nuestra estrategia de experiencia de la persona colaboradora mediante el diseño de una Guía de Experiencia, basada en el Modelo BEPC (Barómetro de la Experiencia de la Persona Colaboradora). Este modelo estructura la relación de la empresa con su talento en las siguientes cinco etapas clave:

Etapas del ciclo de vida laboral:

Etapas del ciclo de vida laboral:

Etapas del ciclo de vida laboral:

Identificación de los canales y mensajes a través de los cuales las personas prefieren conocer y postularse a oportunidades laborales en Garnier, con el objetivo de fortalecer la propuesta de valor empleadora.

Etapas del ciclo de vida laboral:

Etapas del ciclo de vida laboral:

Diseño de una experiencia de incorporación estructurada que acompañe a las personas colaboradoras desde la selección hasta su integración efectiva a la organización.

Etapas del ciclo de vida laboral:

Etapas del ciclo de vida laboral:

Implementación de acciones orientadas a facilitar un desempeño sólido, el desarrollo de capacidades y la evolución profesional dentro de la organización.

Etapas del ciclo de vida laboral:

Etapas del ciclo de vida laboral:

Desarrollo de programas de reconocimiento y beneficios que refuercen el compromiso, la motivación y la permanencia del talento a mediano y largo plazo.

Etapas del ciclo de vida laboral:

Etapas del ciclo de vida laboral:

Diseño de una experiencia de salida respetuosa, personalizada y alineada con los valores de la organización, la cual preserve el vínculo con la organización y la reputación empleadora.

Este proceso nos permitió identificar buenas prácticas ya consolidadas y áreas de mejora, al aportar insumos para fortalecer, a partir del 2026, nuestra propuesta de valor al talento y ofrecer una experiencia integral que contribuya a la calidad de vida, el sentido de pertenencia, la lealtad y la productividad de las personas colaboradoras durante todo el ciclo de vida laboral.



Modelo de liderazgo Garnier: pasos para su consolidación

Durante 2025, ejecutamos un conjunto de iniciativas para fortalecer el liderazgo como un eje clave en nuestra gestión del talento y en la construcción de equipos de alto desempeño.

Uno de los principales avances fue la actualización del Perfil de Liderazgo Garnier, proceso que permitió redefinir las competencias esperadas y establecer guías y principios simples que establecen criterios comunes para las personas líderes a la hora de interactuar con sus equipos de trabajo, con el fin de estandarizar el ejercicio directivo en la organización.

Como parte de esta evolución, en 2025 se implementó un plan específico de desarrollo de habilidades de liderazgo, el cual estaba enfocado en reforzar competencias críticas, como el acompañamiento de los equipos en contextos de cambio.

En el caso del Comité Gerencial, se realizaron tres talleres de comunicación, dos de gestión del cambio, una sesión de socialización de perfiles de liderazgo y una jornada para la definición de guías y principios simples de trabajo, lo cual consolidó un marco común para la toma de decisiones y la interacción del equipo directivo.

Ejecutamos 77 sesiones de coaching individual para fortalecer nuestros liderazgos

Adicionalmente, desarrollamos procesos de coaching individual dirigidos tanto a las personas del Comité Ge-

rencial como a tres líderes de equipos que no forman parte de este órgano. Estos procesos incluyeron la aplicación de pruebas psicométricas, entrevistas de profundización y la definición de planes de trabajo personalizados. Cada proceso individual constó de entre ocho y diez sesiones, alcanzando un total de 77 sesiones de coaching para el equipo de liderazgo. La evaluación de competencias ajustada a este nuevo modelo está prevista para realizarse en 2026; no obstante, en 2025 la encuesta de clima arrojó una calificación de 9.8 sobre 10 para el liderazgo en Garnier.

Talento en crecimiento: evaluación, aprendizaje y evolución profesional

Reformulación del sistema de evaluación del desempeño

Durante 2025, aplicamos la evaluación de desempeño al 89.5 % del personal, incorporando la revisión de resultados grupales e individuales. El porcentaje del personal no cubierto corresponde a roles que, por su naturaleza operativa, son gestionados mediante esquemas de seguimiento diario orientados a la ejecución de tareas específicas.

Por otro lado, en 2025 decidimos rediseñar nuestro sistema de evaluación de desempeño, con el propósito de fortalecer la alineación entre el desempeño individual, las metas de las áreas y los objetivos del negocio.

El modelo anterior se sustentaba en la metodología del Balanced Scorecard y otorgaba un alto grado de flexibilidad, al permitir que cada persona colaboradora propusiera sus propios objetivos de desempeño. Si bien estos indicadores solían ser retadores y relevantes, el diagnóstico realizado en 2025 evidenció que no siempre existía un alineamiento claro con los objetivos organizacionales.



Para abordar esta situación, se estableció como base un mapa de indicadores de empresa que funciona como una guía común y dinámica para toda la organización.

El rediseño también puso un énfasis especial en el fortalecimiento de la retroalimentación y el seguimiento del desempeño. Se revisó la estructura de las sesiones uno a uno, que anteriormente dependían en gran medida del criterio de cada jefatura, para incorporar de manera sistemática la revisión y el seguimiento de indicadores como eje central de estas conversaciones.

Tras el rediseño del modelo, la actualización de las políticas y la definición de los lineamientos de implementación, el nuevo sistema de evaluación de desempeño se comenzará a aplicar en 2026.

Formación y desarrollo de capacidades

Durante 2025, dimos continuidad a una estrategia de capacitación con el propósito de generar impactos concretos en el desempeño, lo cual asegura que el aprendizaje se traduzca en valor para la operación y los resultados corporativos.

En este período, Garnier mantuvo la implementación de su modelo de crecimiento profesional 70:20:10, el cual equilibra la capacitación formal (10 %) con el aprendizaje experiencial en el puesto (70 %) y mediante coaching, mentoring y feedback (20 %), asegurando que lo aprendido se lleve a la práctica. Este enfoque, además, refuerza el rol de las personas en posiciones de liderazgo como desarrolladoras de talento.

La identificación de las necesidades de capacitación se realizó a partir de múltiples insumos, entre ellos el análisis de brechas entre los descriptores de puestos y los requisitos cumplidos por las personas, el plan estratégico, los objetivos anuales de cada área, los resultados de la evaluación de desempeño y la retroalimentación de las jefaturas, así como los cambios en procesos o tecnologías.

***Alcanzamos 548 horas de capacitación,
con un promedio de 12.45 horas por
persona colaboradora***

Durante 2025, se ejecutaron un total de 548 horas de capacitación, con un promedio de 12.45 horas por persona colaboradora, destacando programas dirigidos a habilidades y competencias estratégicas para el Comité Gerencial, atención de emergencias para la brigada correspondiente, actualización en cambios de Hacienda Digital para el área de Contabilidad y formación en Lean Construction para los equipos de ingeniería y proyectos.

Como resultado de esta gestión, al cierre de 2025 se logró cubrir el 79 % de las brechas de conocimiento identificadas en el plan de capacitación. El 21 % restante fue incorporado al programa de formación previsto para 2026, asegurando la continuidad del proceso de desarrollo. Este indicador permite dar seguimiento sistemático al impacto de la capacitación en el fortalecimiento de capacidades internas.



Una fotografía de nuestro entorno laboral 2025

Como parte de nuestro compromiso con una gestión centrada en las personas, se realizó la evaluación anual de clima organizacional, con el objetivo de escuchar activamente a las personas colaboradoras, elaborar un diagnóstico estructurado del ambiente de trabajo, identificar fortalezas y oportunidades de mejora, disponer de indicadores de seguimiento y vincular el clima laboral con los resultados del negocio y la sostenibilidad de la organización. La encuesta contó con una participación del 50 % del personal y arrojó un resultado de eNPS de 73.9, lo cual refleja un nivel sólido de satisfacción y compromiso.

Los resultados evidenciaron una percepción altamente positiva en dimensiones clave del entorno laboral, entre las que destacan:

- **100 %** manifiesta sentirse orgulloso de trabajar en la empresa.
- **96 %** percibe un entorno de seguridad psicológica para expresarse y solicitar apoyo.
- **96 %** indica que su jefatura reconoce cuando se realiza un buen trabajo.
- **91 %** indica haber recibido un liderazgo adecuado por parte de su jefatura.
- **91 %** considera que mantiene un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.
- **91 %** señala que su jefatura brinda facilidades para atender asuntos familiares cuando es necesario.
- **91 %** se considera una parte importante de la organización.

Adicionalmente, se obtuvieron buenos resultados en temas como el trabajo en equipo, la alineación con la filosofía organizacional, la efectividad de la retroalimentación y la gestión de la carga laboral, lo que refuerza la consistencia del clima organizacional y la experiencia integral de las personas colaboradoras.

En términos generales, estas cifras confirman un alto nivel de vínculo y compromiso entre las personas colaboradoras y la organización, así como una percepción favorable de la flexibilidad y del acompañamiento brindado por las jefaturas. Como principal oportunidad de mejora, se identificó la necesidad de fortalecer el reconocimiento y la percepción del esfuerzo que realiza la empresa para seguir mejorando la experiencia de las personas colaboradoras.

Este tipo de resultados nos brindan un insumo importante para la toma de decisiones estratégicas y operativas. Por ejemplo, a partir de los hallazgos del período anterior, durante 2025 se implementaron acciones para fortalecer el clima organizacional, entre ellas la capacitación del Comité Gerencial en comunicación efectiva, la continuidad de iniciativas de bienestar integral y el desarrollo del proyecto de arquetipos del personal para una gestión más estratégica del talento. Algunas iniciativas, como el impulso al crecimiento interno mediante mentorías y pasantías, serán retomadas en el plan de trabajo de 2026.

Diversidad, inclusión y equidad: tres pilares de nuestra cultura

En 2025 mantuvimos un marco de políticas y procedimientos para garantizar la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y la protección de los derechos humanos de todas las personas colaboradoras.

Los mecanismos para la denuncia de cualquier forma de acoso, hostigamiento, discriminación u otras conductas



se encuentran establecidos en el Código de Conducta Ética. Las personas colaboradoras cuentan con canales formales para presentar denuncias de manera verbal o escrita ante el área de Recursos Humanos, así como a través del correo electrónico etica@garnier.cr. Durante el período reportado, no se registraron denuncias relacionadas con estas materias.

En materia de capacitación y sensibilización, al momento de su ingreso y de forma anual, todas las personas colaboradoras reciben información sobre las políticas clave para el ejercicio de sus funciones y la vivencia de los valores organizacionales. En 2025 se divulgó el Código de Conducta Ética, la Política de Bienestar, la Política de Empresa Familiarmente Responsable, la Política contra la Violencia hacia las Mujeres, la Política contra el Acoso y Hostigamiento, y la Política de Igualdad y Respeto a la Diversidad. Estas acciones se desarrollaron a través de sesiones de inducción para las nuevas contrataciones, reuniones por área para el repaso de contenidos y una campaña interna para promover la Guía Conductual de Valores, vinculando los valores corporativos con el código de conducta.

Búsqueda del bienestar integral de nuestra gente

Promoción de estilos de vida saludable y un mayor equilibrio vida-trabajo

Durante 2025, diseñamos un plan de bienestar estructurado en tres dimensiones complementarias: física, emocional y financiera. Este enfoque fortalece dos indicadores clave que forman parte de la evaluación de desempeño desde hace cinco años y que representan en conjunto el 20 % del resultado anual: el indicador de bienestar y el indicador deportivo. Ambos promueven que cada persona colaboradora defina de manera autónoma sus propias metas de bienestar físico y crecimiento personal.

• Dimensión física

Esta dimensión incluyó la promoción de actividades físicas a partir de las metas personales del indicador deportivo, lo que implica el compromiso de las personas colaboradoras para realizar ejercicios que impacten de manera positiva su estilo de vida.

En materia de servicios de salud, la empresa ofrece a todo su personal acceso a servicios médicos y membresía al gimnasio. El personal operativo, administrativo y profesional junior cuenta con un plan de medicina prepagada con amplia cobertura a nivel nacional, además de los descuentos y servicios ofrecidos en la feria anual de salud. Para las personas en posiciones profesionales senior y gerenciales, se dispone de un seguro de gastos médicos con cobertura ampliada, reforzando así el enfoque preventivo y el cuidado integral de la salud física.

• Dimensión emocional

Implementamos el Programa de Primeros Auxilios Emocionales, mediante el cual se facilitaron al menos diez sesiones de apoyo psicológico profesional a tres personas que enfrentaban altos niveles de estrés, se encontraban en situaciones de crisis psicológica o en procesos de duelo.

Facilitamos diez sesiones de psicología a personas colaboradoras con altos niveles de estrés

Adicionalmente, se impartieron charlas motivacionales mensuales con personas invitadas, a nivel nacional e internacional, reconocidas por sus trayectorias y experiencias de vida, con el objetivo de inspirar y promover el bienestar emocional de las personas colaboradoras.



• **Dimensión financiera**

En materia de educación financiera, contamos con mentorías individualizadas que incluyen temas de presupuesto personal, ahorro, endeudamiento responsable y definición de metas financieras, lo cual permitió que cada persona revisara su situación económica con especialistas y definiera planes de acción ajustados a su realidad. También se brindó acceso a la readecuación de deudas a través de la asociación solidarista, ayudas solidarias y apoyo psicológico. En 2025, una persona colaboradora fue beneficiada directamente por este programa, el cual se implementa a través de voluntarios internos o, en su defecto, con el apoyo de asesores externos.

Este plan complementa nuestro portafolio de beneficios laborales bajo el principio de que todas las personas colaboradoras requieren y merecen condiciones que favorezcan su calidad de vida.

Gracias a estas condiciones laborales, el indicador de clima organizacional incorporó una medición de NPS interno para evaluar la satisfacción del personal con un resultado de 73,9. Esto representa un incremento de siete puntos porcentuales respecto al año anterior y supera ampliamente la meta de 55 puntos establecida para este período.

Durante 2025 mantuvimos un esquema de flexibilidad laboral, con un modelo híbrido de trabajo 3x2 —tres días presenciales y dos remotos— y la aprobación de modalidades temporales de mayor teletrabajo en casos especiales vinculados a situaciones familiares.

En el marco de la Política de Empresa Familiarmente Responsable, se implementaron medidas específicas orientadas a promover la corresponsabilidad parental y el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Adicional a las licencias de maternidad y paternidad otorgadas por ley, para los padres brindamos un permiso con goce de salario de siete días, a disfrutarse a

partir del nacimiento del bebé, beneficio que también aplica en casos de adopción de personas menores de edad y que está condicionado a la participación en el curso interno de “Corresponsabilidad en el Hogar”. Durante el año, tres personas colaboradoras (dos hombres y una mujer) se acogieron a la licencia por maternidad/-paternidad.

Asimismo, se concede el permiso con goce de salario para que madres y padres puedan asistir a los controles de niño o niña sana.

Como parte de este enfoque, se implementa el permiso semanal “Papá también cuida”, que otorga horas adicionales de flexibilidad según la edad del bebé, iniciando con cinco horas semanales al momento del nacimiento y disminuyendo progresivamente hasta completar la jornada regular al quinto mes, con el objetivo de fomentar una participación activa de los padres en las labores de cuidado y en las responsabilidades del hogar.

Finalmente, como parte de las iniciativas de integración, se realizó el Día de la Familia, una jornada destinada a fortalecer los vínculos familiares e interpersonales y a reforzar el orgullo de pertenencia a la organización.

Fortalecimiento de un entorno de trabajo seguro

Nuestra gestión de la Salud y Seguridad Ocupacional (SSO) se estructura en el cumplimiento de la legislación laboral aplicable y se apoya en una gobernanza formal que incluye una Comisión de Salud Ocupacional con representación patronal y laboral, una brigada de emergencias de cinco personas con enfoque preventivo y el acompañamiento de una persona profesional externa, especialista en SSO. Este esquema permite asegurar una gestión técnica, preventiva y alineada con los requerimientos normativos.



Además, la organización cuenta con un plan de salud ocupacional, el cual cumple con los lineamientos establecidos por el Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). La identificación y prevención de riesgos se realiza mediante la elaboración y actualización del mapeo de riesgos, apoyado en inspecciones y recorridos sistemáticos en oficinas y proyectos.

Durante el período reportado se desarrollaron capacitaciones específicas en salud y seguridad, destacando la actualización en primeros auxilios y atención de emergencias dirigida a la brigada de emergencias, para un total de 24 horas de capacitación. En línea con estos esfuerzos preventivos, mantuvimos en 2025 el indicador de cero siniestralidad, sin registrar incidentes, accidentes ni enfermedades derivadas del trabajo en nuestras oficinas.

Esta filosofía de prevención y gestión de riesgos se aplica también a nuestros proyectos constructivos y es compartida con nuestros proveedores y socios estratégicos. Según ese abordaje integral, las principales acciones en seguridad y salud ocupacional durante 2025 son las siguientes:

- **Gestión preventiva de riesgos en obra:** análisis de riesgos por tarea y elaboración de panoramas de riesgo para todas las actividades críticas y de alto riesgo, tanto para personal propio como contratistas, lo cual permite identificar peligros y definir controles operativos.
- **Capacitación continua y obligatoria en Environment Health and Safety (EHS):** ejecución del 100 % del plan anual de capacitación EHS, alcanzando a toda la población trabajadora, incluyendo contratistas. Durante 2025 se impartieron más de 1000 capacitaciones, equivalentes a más de 5 000 horas de formación, en temas como trabajos en altura, espacios confinados, manejo de sustancias peligrosas, primeros auxilios, prevención de incendios y manejo seguro de herramientas.

- **Inducción obligatoria antes del inicio de labores:** toda persona trabajadora que ingresó a los proyectos recibió inducción en prevención de riesgos antes de iniciar actividades en obra.
- **Supervisión profesional permanente en sitio:** todos los proyectos contaron con personal calificado en EHS, con acompañamiento continuo en obra, con el fin de asegurar la correcta implementación de procedimientos y protocolos.
- **Auditorías e inspecciones periódicas de cumplimiento legal:** realización de auditorías e inspecciones semanales de cumplimiento legal en cada proyecto, utilizando como referencia la Guía del Consejo de Salud Ocupacional y la normativa aplicable. Los hallazgos identificados fueron gestionados mediante planes de acción con seguimiento formal hasta su cierre.
- **Preparación y respuesta ante emergencias:** implementación de protocolos de emergencia adaptados a cada proyecto, conformación y capacitación de brigadas de emergencia, y ejecución de simulacros y entrenamientos prácticos para fortalecer la capacidad de respuesta ante eventos.



GOBERNANZA



Gobierno corporativo

Nuestro sistema de gobierno corporativo se sustenta en un conjunto integral de estructuras, políticas, códigos y procesos orientados a garantizar una gestión ética, transparente y alineada con el cumplimiento estricto de la normativa legal y regulatoria aplicable al sector inmobiliario y de la construcción.

Este marco de gobernanza guía la toma de decisiones estratégicas, la asignación de recursos y la gestión de riesgos, por lo que constituye un pilar clave para la sostenibilidad y la creación de valor de largo plazo del grupo.

Máximo órgano de gobierno

La Junta Directiva es el máximo órgano de gobierno de Garnier. Es responsable de la dirección estratégica general de la organización y de velar por el adecuado funcionamiento del sistema de gobernanza corporativa.

La Junta Directiva está conformada por los siguientes integrantes:

- **Philippe Garnier - Presidente**
- **Huber André Garnier - Vicepresidente**
- **Andrea Hidalgo - Tesorera**
- **Alberto Bonilla - Director 01**
- **Fernando Carazo - Director 02**

Ambos miembros ejercen funciones no ejecutivas. Si bien determinados miembros del equipo gerencial forman parte de las sesiones, las decisiones formales de la Junta Directiva son adoptadas por el Presidente y el Secretario.



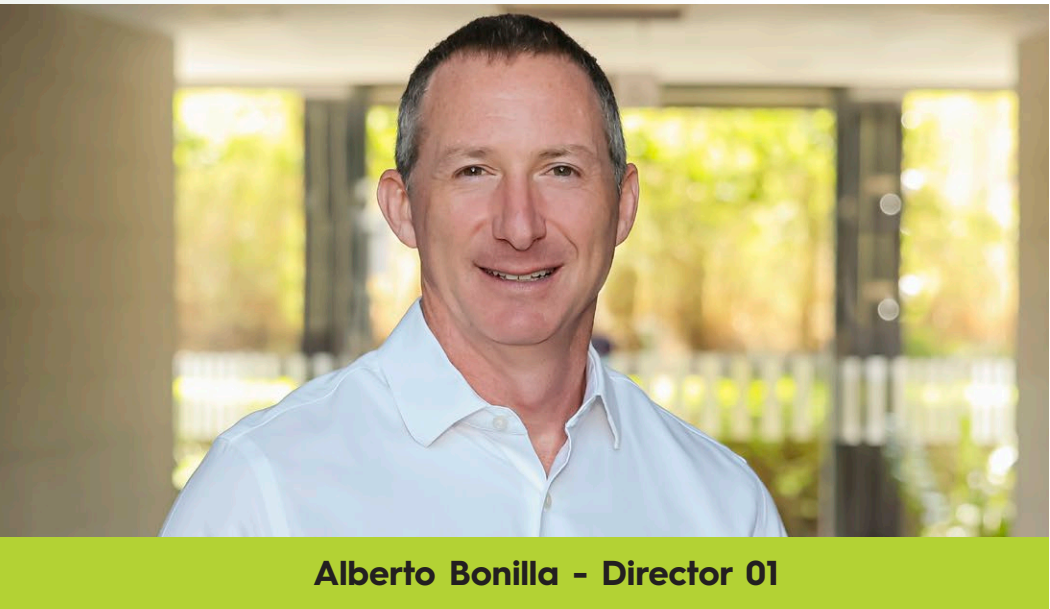
Philippe Garnier - Presidente



Huber André Garnier - Vicepresidente



Fernando Carazo - Director 02



Alberto Bonilla - Director 01



Andrea Hidalgo - Tesorera

Estructura de gobernanza y comités

Además de la Junta Directiva, Garnier cuenta con una estructura de comités que apoyan la gestión estratégica, operativa y de sostenibilidad de la organización. A nivel documental, la empresa se encuentra trabajando en la implementación del Código de Gobierno Corporativo que refleje formalmente esta estructura, sin embargo, los comités descritos a continuación ya operan en la práctica como parte del modelo de gobernanza vigente.

Los comités que forman parte de esta estructura son los siguientes:

- **Comité Gerencial o Ejecutivo**
- **Comité de Sostenibilidad**
- **Comité de Innovación**



Comité Gerencial

El Comité Gerencial, también denominado Comité Ejecutivo dentro de la estructura de gobernanza, actúa como eje estratégico de dirección y conducción de la organización. Está conformado por líderes con amplia experiencia en áreas clave del negocio y es responsable de definir e implementar la gobernanza corporativa, asegurando su alineación con los valores, el propósito y los objetivos estratégicos de Garnier.

Este comité adopta decisiones de alto nivel, asigna recursos conforme a las prioridades del negocio y vela por una gestión transparente, así como por la rendición de cuentas mediante los distintos informes normativos y voluntarios que emite la organización.

El desempeño de cada miembro es evaluado anualmente por el CEO o el Gerente General, según corresponda, con base en criterios claros y definidos, complementados por procesos de retroalimentación continua, lo que permite promover una cultura de mejora constante. Durante el período reportado no se presentaron situaciones que ameritaran la adopción de decisiones críticas derivadas de este proceso de evaluación.

El Comité Gerencial se rige por el Código de Gobierno Corporativo y el Código de Conducta Ética Corporativo y está integrado por las siguientes personas:



Alberto Bonilla
Gerente General

Lidera el desarrollo de todos los proyectos inmobiliarios de Garnier y coordina con los gerentes de proyectos, finanzas, sostenibilidad, ingeniería y comercialización.



Andrea Hidalgo
Gerente de Finanzas Corporativas

Lidera la definición y ejecución de la estructuración financiera, legal y fiscal de las empresas y proyectos inmobiliarios del grupo.



Fernando Carazo
Gerente General Zona Franca La Lima

Responsable de la estrategia comercial, presupuesto, diseño y administración de los condominios en Zona Franca La Lima.



Marcela Cano
Gerente de Sostenibilidad

Lidera la estrategia corporativa de sostenibilidad, asegurando el cumplimiento de los más altos estándares en los proyectos inmobiliarios.



Andrés Gómez
Gerente de Nuevos Negocios

Es responsable de las nuevas inversiones del grupo, impulsando oportunidades de negocio y el crecimiento de la cartera de clientes.



Álvaro Ramírez
Gerente de Ingeniería

Dirige el departamento de ingeniería, coordinando con diseñadores, consultores y constructores para garantizar resultados alineados a las necesidades del cliente.



Ronny Rodríguez
Gerente de Desarrollo

Lidera los resultados globales de los proyectos de Garnier, dirigiendo equipos estratégicos y técnicos. Gestiona el modelo financiero, presupuestos y estudios de viabilidad para nuevas inversiones.



Marvin Mora
Gerente de Recursos Humanos

Lidera la gestión de talento de la organización, enfocándose en el bienestar, la cultura organizacional y el desarrollo de competencias de los equipos.



Comité de Sostenibilidad

El Comité de Sostenibilidad es el órgano responsable de la implementación, el seguimiento y la evolución de nuestra estrategia de sostenibilidad. Su función principal es asegurar que los impactos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) de la organización se gestionen de manera coherente con la visión de largo plazo y se integren en la toma de decisiones estratégicas.

El Comité de Sostenibilidad está conformado por las siguientes personas:

- **Marcela Cano – Gerente de Sostenibilidad**
- **Ronny Rodríguez – Gerente de Desarrollo**
- **Gabriel Odio – Gerente de Preconstrucción**
- **Gustavo Ruiz – Gerente de Construcción**
- **Linette Bogarín – Abogada**
- **Carolina Umaña – Gerente Comercial Zona Franca La Lima**

El comité se reúne de forma trimestral con la Gerencia General para presentar avances, analizar desafíos y definir medidas correctivas o innovadoras que permitan cumplir con las metas establecidas.



Comité de Innovación

El Comité de Innovación constituye un espacio estratégico orientado a fomentar una cultura de innovación dentro de la organización. Su objetivo es identificar oportunidades de mejora, impulsar iniciativas de transformación y promover la adopción de nuevas tendencias y tecnologías que fortalezcan el modelo de negocio de Garnier y generen valor para la empresa, sus clientes y sus socios estratégicos.

Este comité impulsa iniciativas vinculadas, entre otros ámbitos, a la gestión de datos, la tecnología aplicada a la construcción y la optimización de procesos, con el fin de fortalecer la eficiencia operativa y la planificación estratégica.

El Comité de Innovación está integrado por las siguientes personas:

- **Andrés Gómez – Gerente de Nuevos Negocios**
- **Carlos Ramírez – Gerente de Proyectos**
- **Shalini Tahilramani – Gerente de Proyectos**
- **Erika López – Administradora de Proyectos**
- **Kembly Brenes – Coordinadora de Mercadeo**



Ética

La integridad y la ética constituyen principios fundamentales que orientan la actuación de Garnier y guían la toma de decisiones en todos los niveles de la organización. Nuestro Código de Conducta establece lineamientos claros en materia de ética, anticorrupción y prevención de conflictos de interés, aplicables tanto a las personas colaboradoras como a los proveedores.

El Código de Conducta se comunica a las personas colaboradoras durante el proceso de inducción y es reforzado mediante sesiones anuales de actualización, mientras que los proveedores lo reciben como parte de los procesos de contratación. Durante 2025, la organización ejecutó un total de 60 horas de capacitación interna en temas de ética, reforzando el conocimiento y la apropiación de estos principios en la operación diaria.

Canales de escucha

Como parte de nuestro compromiso con la transparencia y la mejora continua, disponemos de diversos canales de comunicación y denuncia que permiten a los grupos de interés expresar inquietudes, reclamos o reportar posibles incumplimientos de manera oportuna.

Internos:

-  **Reuniones generales con todo el personal**
-  **Reuniones uno a uno (1:1)**
-  **Correos electrónicos**
-  **Boletines informativos**

Externos:

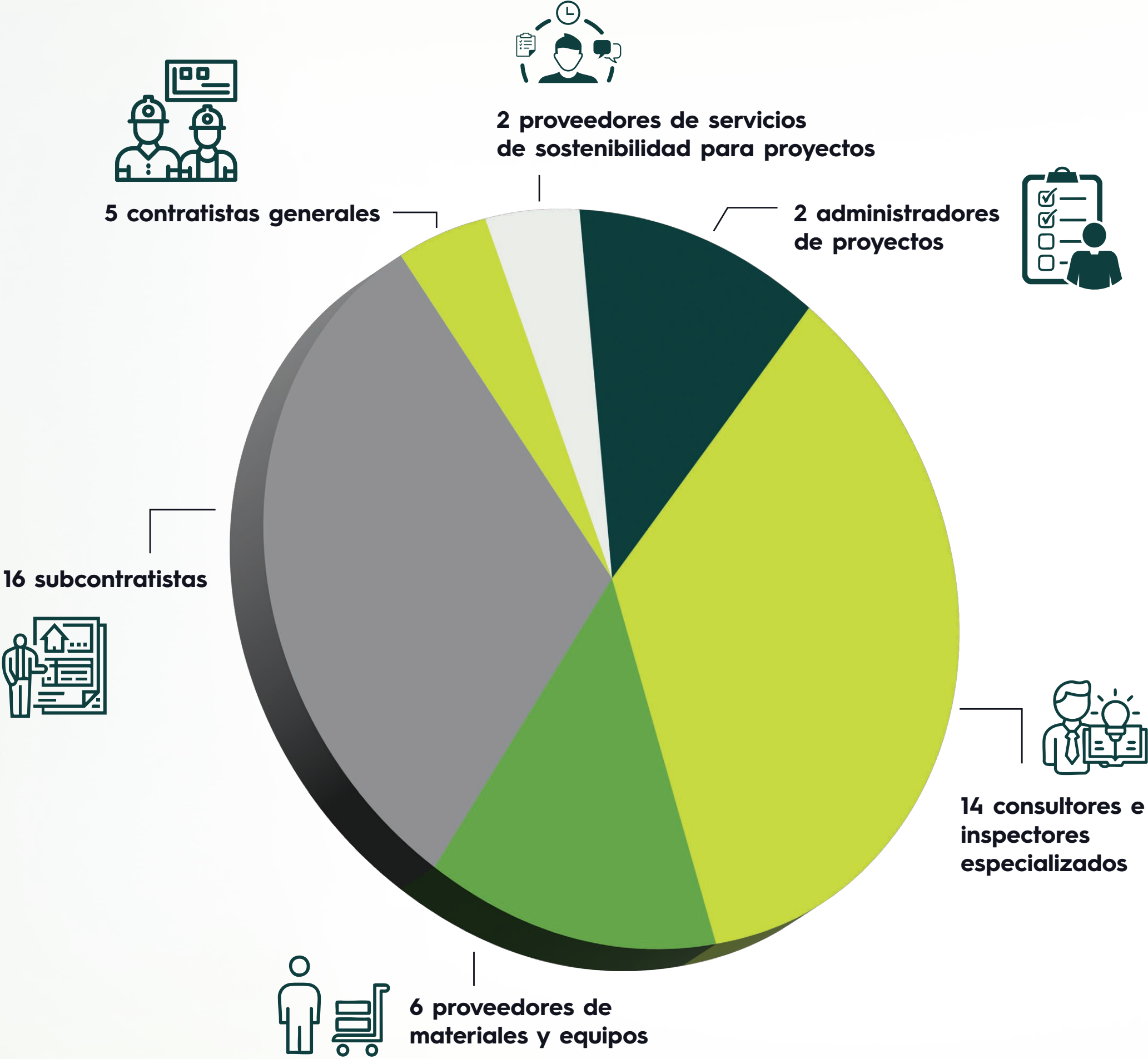
-  **Sitio web corporativo**
-  **Redes sociales**
-  **Eventos presenciales**

Adicionalmente, para situaciones relacionadas con posibles incumplimientos a las políticas internas en materia ética, se dispone de canales confidenciales de contacto a través de los correos electrónicos etica@garnier.cr y recursoshumanos@garnier.cr, con el propósito de garantizar el adecuado tratamiento de la información recibida.

Durante el año 2025 no se registraron denuncias relacionadas con faltas a la ética, incumplimientos normativos ni conflictos de interés. Tampoco se reportaron incumplimientos significativos de la legislación ni de las normativas aplicables a la organización. En consecuencia, no se presentaron situaciones que derivaran en la imposición de multas o en la aplicación de sanciones no monetarias, ni se efectuaron pagos asociados a este tipo de penalidades.

Cadena de valor y relación con proveedores

Durante el período reportado, la cadena de suministro estuvo conformada por aproximadamente 45 proveedores, distribuidos en distintas categorías clave para la ejecución de los proyectos:



Esta diversidad permite integrar capacidades técnicas especializadas y gestionar proyectos de alta complejidad bajo estándares homogéneos de calidad y desempeño.

Por otro lado, nuestro modelo de relacionamiento se basa en una relación comercial directa con el contratista general, quien asume la ejecución constructiva y la gestión operativa en sitio. A partir de esta relación se configura una segunda capa de proveedores, integrada por subcontratistas y consultores especializados que participan en distintas fases del desarrollo bajo esquemas de subcontratación. En todos los casos, Garnier mantiene funciones de supervisión, coordinación y aseguramiento de estándares, los cuales fortalecen el control de calidad, el cumplimiento de plazos y la coherencia con los lineamientos corporativos y de sostenibilidad definidos por la organización

En términos de duración y tipo de vínculo, el 80 % de los proveedores mantiene relaciones a largo plazo con la empresa, caracterizadas por su participación recurrente en los proyectos.

La cadena de valor de Garnier presenta un marcado enfoque local, con aproximadamente 98 % de proveedores nacionales, lo que refleja una apuesta por el fortalecimiento de la economía local y el desarrollo de capacidades técnicas en el país.

No obstante, desde una perspectiva presupuestaria, se estima que entre el 30 % y el 40 % del presupuesto total de compras y abastecimiento se destina a proveedores locales, principalmente en contratación de mano de obra, servicios de ingeniería, supervisión y consultoría técnica, adquisición de materiales de obra gris y alquiler de equipos. El porcentaje restante corresponde a la compra de materiales y sistemas especializados que no se fabrican en el país, aun cuando su adquisición se realice a través de intermediarios locales.

Durante el año 2025 no se registraron cambios estructurales significativos en la cadena de valor ni en el perfil de proveedores con respecto a años anteriores.



Promovemos la sostenibilidad en la cadena de valor

Conscientes de que, a través de nuestra cadena de valor, podemos influir en la gestión sostenible de otras empresas del sector, impulsamos la integración progresiva de criterios de sostenibilidad en nuestros proveedores.

Gracias a un diagnóstico de sostenibilidad de la cadena de valor, realizado en 2024, pudimos evaluar el desempeño ambiental, social y de gobernanza (ASG) de proveedores críticos, identificar oportunidades de fortalecimiento y definir una hoja de ruta para el desarrollo de un programa de formación y capacitación, con el fin de alinear su gestión con los estándares de sostenibilidad de Garnier.

En 2025 iniciamos la integración de criterios ASG en los procesos de licitación y selección de nuevos proveedores, incorporándolos dentro de la rúbrica general de calificación de ofertas con un peso del 10 % del puntaje total.

Esta evaluación es aplicada por el Departamento de Preconstrucción con base en el desempeño previo del proveedor en proyectos desarrollados por Garnier, cuando corresponda, y en la evidencia documental sobre sus prácticas de gestión, cumplimiento normativo y experiencia relevante.

Durante el período, el 100 % de los nuevos proveedores evaluados fue sometido a esta rúbrica.

En esa línea, la evaluación y auditoría del desempeño ASG de proveedores activos se realiza mediante una metodología basada en un enfoque de riesgo, en los compromisos contractuales y la supervisión operativa continua, la cual incluye los siguientes mecanismos:

- **Auditorías y revisiones** focalizadas según el nivel de riesgo del proveedor o la criticidad de las actividades a su cargo.

- **Establecimiento de compromisos ASG** desde la etapa de licitación y contratación, en donde se incluye la presentación de planes para su cumplimiento como parte de las condiciones contractuales.
- **Seguimiento a través de reuniones semanales** de avance, en las que se revisan desviaciones, acciones correctivas y cumplimiento de compromisos ASG.
- **Visitas periódicas en sitio** para la verificación del cumplimiento de aspectos críticos como seguridad y salud ocupacional y gestión ambiental.

Durante 2025, Garnier realizó procesos de evaluación y seguimiento del desempeño de proveedores en el 100 % de los proyectos activos, los cuales se formalizan mediante una evaluación de cierre al finalizar cada proyecto. Este proceso incorpora la retroalimentación de los departamentos de proyectos, ingeniería, sostenibilidad y preconstrucción.

Como resultado de las evaluaciones realizadas, la mayoría de proveedores obtuvo un desempeño satisfactorio, puesto que cumplieron con los estándares técnicos, operativos y de cumplimiento establecidos por la empresa. Sin embargo, también se identificaron oportunidades de mejora y algunos casos de bajo desempeño que requirieron atención.

Ante esta situación, se implementaron medidas correctivas que incluyeron la retroalimentación directa sobre los resultados obtenidos y la solicitud de ajustes en criterios clave, tales como plazos, gestión administrativa, seguridad ocupacional y aspectos ambientales.

Como complemento a las evaluaciones, avanzamos en el diseño conceptual y metodológico del programa de capacitación de proveedores, así como en el establecimiento de alianzas estratégicas con distintas organizaciones para potenciar su alcance y su calidad técnica.

Este enfoque fortalece nuestra gestión de riesgos ASG en la cadena de valor y consolida la evaluación de proveedores como una herramienta clave para la mejora



INCIDENCIA



En Garnier, concebimos la incidencia como un eje estratégico para impulsar transformaciones estructurales en el sector inmobiliario y de la construcción. No se trata únicamente de participar en la conversación, sino de influir de manera técnica, informada y propositiva en la evolución de la industria, promoviendo estándares más altos de sostenibilidad, resiliencia y buen gobierno corporativo.

Este enfoque se sustenta en más de 15 años de experiencia en el desarrollo de proyectos que integran criterios ambientales, sociales y de gobernanza desde las etapas tempranas de diseño y planificación, los cuales se materializan en resultados medibles y aprendizajes concretos. Desde esta base, asumimos la responsabilidad de compartir conocimiento, difundir experiencias y promover buenas prácticas que contribuyan a reducir la curva de aprendizaje del sector y a acelerar la adopción de modelos de desarrollo más sostenibles e innovadores.

Nuestra estrategia de incidencia es liderada por la Gerencia de Sostenibilidad, en coordinación con el Comité de Sostenibilidad y con la participación activa de distintas gerencias y posiciones de liderazgo. Este modelo permite alinear la incidencia con la visión corporativa, asegurar consistencia en los mensajes y potenciar la contribución de Garnier en espacios gremiales, técnicos y de toma de decisiones, donde se definen lineamientos, políticas y marcos de referencia para el sector.

A través de nuestra participación en juntas directivas, comisiones técnicas y mesas de trabajo multisectoriales, aportamos evidencia práctica, capacidades técnicas y una visión estratégica orientada al largo plazo.

Logros de 2025: un liderazgo técnico para transformar el sector

Durante 2025, Garnier alcanzó resultados relevantes en materia de incidencia sectorial y urbana, orientados a fortalecer marcos de referencia, herramientas técnicas y

modelos de gobernanza para el desarrollo sostenible del sector construcción e inmobiliario en Costa Rica.

A modo de resumen, presentamos los tres hitos más relevantes de 2025 en materia de incidencia:

Adhesión a la estrategia sectorial de sostenibilidad y participación activa en su diseño

La Cámara Costarricense de la Construcción (CCC) diseñó su primera Estrategia de Sostenibilidad del Sector Construcción denominada “Ruta Sostenible”, tras un proceso impulsado desde su Comisión de Sostenibilidad.

Esta iniciativa establece un plan para orientar la transformación del sector hacia modelos de desarrollo más sostenibles, resilientes y alineados con los desafíos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) del país.

En este proceso, Garnier participó de manera activa desde la Comisión de Sostenibilidad, aportando insumos técnicos, experiencia práctica y una visión estratégica construida a partir de la implementación de proyectos reales.

Como resultado de nuestro involucramiento, fuimos una de las primeras empresas del sector en formalizar su adhesión a la Estrategia Sectorial, al asumir un compromiso público con su implementación y el cumplimiento de sus lineamientos.

Además, esta hoja de ruta se conecta de forma directa con la visión corporativa a largo plazo de la empresa, orientada a desarrollar proyectos inmobiliarios que integren criterios ESG desde las etapas tempranas de diseño, planificación, construcción y operación.

Asimismo, existe un alto nivel de alineamiento entre los ejes de la Estrategia Sectorial y la estrategia interna de sostenibilidad de Garnier, lo que permite coherencia entre los compromisos asumidos a nivel sectorial y las decisiones de negocio. Esta coherencia es especialmente

relevante considerando que una parte significativa de las empresas que integran la Cámara forman parte de la cadena de valor de Garnier.

Al adherirnos a esta estrategia, asumimos compromisos claros en materia de medición, transparencia y acción colectiva. Entre ellos, destaca el reporte sistemático y transparente de nuestros avances en las áreas prioritarias definidas a nivel sectorial, con el objetivo de contribuir a la generación de información agregada que permita medir el progreso del sector en su conjunto y orientar la toma de decisiones futuras. De manera complementaria, la empresa se compromete a incentivar activamente a proveedores, contratistas y aliados estratégicos a sumarse a la Estrategia Sectorial, promoviendo procesos de transformación en sus propios modelos de negocio.

No obstante, la adhesión a la Estrategia Sectorial no implica cambios estructurales en nuestra gobernanza ni en la operación de la compañía, dado el alto grado de alineamiento existente. Los principales ajustes se concentran en el plano técnico y en el ajuste de indicadores internos, para asegurar consistencia con los indicadores sectoriales definidos por la CCC. Este proceso refuerza prácticas ya existentes y fortalece la comparabilidad, la transparencia y la rendición de cuentas a nivel sectorial.



Lanzamiento de la Guía de Desarrollo Inmobiliario Sostenible

De forma complementaria, desde el Consejo de Desarrollo Inmobiliario (CODI), presidido por nuestro gerente general, Alberto Bonilla, se logró el lanzamiento de la Guía de Desarrollo Inmobiliario Sostenible, concebida como un marco de referencia práctico para que las empresas del sector integren criterios ASG en sus procesos de planificación, diseño, construcción y operación. Como parte de este esfuerzo, se realizó un taller de socialización para promover su comprensión y uso efectivo.

En este proceso, Garnier asumió un papel estratégico en el impulso del lanzamiento y en el posicionamiento de la guía dentro del ecosistema inmobiliario nacional. La empresa acompañó activamente la construcción del contenido, aportando insumos técnicos, buenas prácticas y su experiencia en la integración de la sostenibilidad desde las etapas tempranas de los proyectos de desarrollo inmobiliario. Esta contribución ayudó a consolidarla como una herramienta de referencia para promover un desarrollo inmobiliario más responsable con el entorno.



Plan Maestro del Parque Metropolitano La Sabana

Un resultado especialmente relevante en materia de incidencia urbana fue el lanzamiento del Plan Maestro del Parque Metropolitano La Sabana, un proceso promovido y acompañado activamente por Garnier en articulación con otras organizaciones, actores técnicos y entidades públicas. Este Plan Maestro propone una visión integral a largo plazo para uno de los espacios públicos más emblemáticos del país, incorporando criterios de sostenibilidad, planificación urbana, biodiversidad, movilidad y bienestar social.

Para conocer en detalle este proyecto y nuestro rol en él, le recomendamos leer la sección de Integración Social del presente reporte.



Participación en organizaciones sectoriales

Nuestros líderes representan a Garnier en distintas organizaciones como parte de nuestros esfuerzos de incidencia sectorial:



Alberto Bonilla, Gerente General:

- Presidente del Consejo Desarrollo Inmobiliario (CODI) desde 2023
- Director de la Junta Directiva Cámara Costarricense de la Construcción (CCC) desde 2024 y hasta finales del 2025



Fernando Carazo, Gerente General de Zona Franca La Lima:

- Miembro de la Junta Directiva de la Asociación de Zonas Francas de las Américas (AZFA), desde 2023
- Miembro de la Junta Directiva de la Asociación de Empresas de Zonas Francas de Costa Rica (AZOFRAS), desde 2023



Marcela Cano, Gerente de Sostenibilidad:

- Miembro de la Junta Directiva del Green Building Council Costa Rica desde 2025
- Miembro de la Comisión de Sostenibilidad de la Cámara Costarricense de la Construcción (CCC) desde 2024
- Miembro del Comité Técnico de la Alianza Empresarial para el Desarrollo (AED) desde 2025

Compartimos nuestra experiencia

Otra de nuestras acciones clave del año fue la participación como ponentes, anfitriones o patrocinadores de eventos relevantes. Entre ellos, se destacan los siguientes:

Real Estate Innovation Latam (REInn LATAM) - Edición Costa Rica. En marzo, participamos en el panel: “Innovación corporativa”, como parte del congreso organizado por PropTech Latam que reunió a más de 250 líderes corporativos, startups, inversionistas y personas expertas para analizar tendencias y soluciones tecnológicas que están transformando el sector inmobiliario. En este espacio expuso Carlos Ramírez, Gerente de Proyectos y líder del Comité de Innovación de Garnier.

CRET Summit 2025. Fuimos sponsors estratégicos de este evento líder del sector inmobiliario en Centroamérica celebrado del 21 al 23 de abril en San José y organizado por la Revista INversión INmobiliaria. Puntualmente, en el workshop “De la planificación a la acción: El futuro de La Sabana y su integración con el desarrollo inmobiliario” participaron Marcela Cano, gerente de Sostenibilidad, y Javier Hutt, gerente de Proyectos de Garnier, con la moderación de un representante de Cushman & Wakefield. Por su parte, en el panel: “Talento 360: Atracción, retención y formación para el futuro” participaron Marcela Cano y Carolina Umaña, gerente comercial de Zona Franca La Lima, con la moderación de un representante de PwC Costa Rica (PricewaterhouseCoopers).



X edición del Corporate Services LATAM Summit de la Cámara de Servicios de Alta Tecnología (CAMSCAT). Participamos del workshop: “Del espacio al impacto: flexibilidad que genera valor” para reflexionar sobre cómo dicho aspecto se ha convertido en un factor estratégico para atraer inversión, optimizar recursos y, sobre todo, generar bienestar para las personas. El panel estuvo conformado por Rashid Sauma, Director Regional de WeWork Centroamérica y Caribe, y Javier Hütt, Gerente de Proyectos de Garnier.

Manufacturing Quality Forum & Expo. Durante el mes de agosto, fuimos la sede de este evento con presentaciones técnicas, asesoría especializada y exhibición de las últimas soluciones diseñadas para mejorar la calidad y eficiencia en procesos de manufactura.

Summit de Sostenibilidad de la Cámara Costarricense de la Construcción. En agosto, nuestra gerente de Sostenibilidad, Marcela Cano, fue ponente en el foro sobre la incorporación de la biodiversidad en el entorno construido, donde abordó los nuevos estándares y enfoques emergentes para integrar la biodiversidad desde el diseño y desarrollo de proyectos inmobiliarios, más allá del cumplimiento normativo.

Summit de Zonas Francas. El gerente general de ZFLL, Fernando Carazo, fue expositor del panel “Zonas francas multisectoriales: Diversificación e innovación para el siglo XXI” en este congreso organizado por ULACIT en mayo, en el campus de Tournón.



Congreso Internacional de Ciudades Sostenibles. En octubre, nuestra gerente de Sostenibilidad, Marcela Cano, participó en dos espacios de este evento organizado por el Green Building Council Costa Rica: Women in Green —un espacio que reúne a mujeres líderes en sostenibilidad para compartir experiencias, aprendizajes y visiones de futuro— y un conversatorio sobre biodiversidad en el entorno construido, enfocado en los nuevos estándares y enfoques emergentes para integrar la biodiversidad en el desarrollo inmobiliario.

VIII Congreso de Zonas Francas de Costa Rica. En este evento de la Asociación de Empresas de Zonas Francas de Costa Rica (AZOFRAS), realizado en octubre, participamos en un conversatorio enfocado en la atracción, retención y formación del talento para el futuro, donde se abordó cómo las estrategias de sostenibilidad se vinculan directamente con la generación de propuestas de valor para las personas colaboradoras. Específicamente, participaron Marcela Cano, gerente de Sostenibilidad; Carolina Umaña, gerente comercial de Zona Franca La Lima; y Roberto Solano, director de Forward Costa Rica.

Foro: “La sostenibilidad como ventaja competitiva”. En noviembre, Marcela Cano, gerente de Sostenibilidad, también participó en un conversatorio de la Revista Vida y Éxito sobre la incorporación de la sostenibilidad en nuestro modelo de negocio.



Comunicación para potenciar la incidencia

En Garnier, la comunicación es un elemento clave y transversal a todos los esfuerzos de incidencia. Nuestro propósito no es únicamente informar, sino amplificar, de manera consistente y basada en evidencia, los mensajes que reflejan la visión de negocio y los compromisos ASG de nuestra organización.

Nuestra Estrategia de Comunicación se estructura bajo un modelo alineado con la estrategia corporativa y los objetivos de sostenibilidad. Desde la Gerencia General, y con el acompañamiento del área de Comunicación y la Gerencia de Sostenibilidad, se definen los lineamientos estratégicos y el enfoque narrativo que aseguran coherencia y consistencia de nuestros mensajes.

La estrategia busca posicionar a Garnier como un referente regional en desarrollo inmobiliario responsable, mediante mensajes claros, datos verificables y contenidos de valor dirigidos a audiencias estratégicas, tales como:

- Medios de comunicación Tier 1 y especializados en sostenibilidad, negocios y desarrollo inmobiliario
- Funcionarios públicos, académicos, líderes de opinión y aliados estratégicos
- Comunidades locales cercanas a los proyectos
- Otros stakeholders relevantes, incluyendo profesionales, inversionistas y actores interesados en innovación y sostenibilidad
- Audiencia corporativa y empresarial, aliados estratégicos, y profesionales del sector inmobiliario y financiero

La ejecución de esta estrategia se apoya en una planificación orientada a objetivos y KPI definidos, así como en el trabajo coordinado con una agencia de relaciones públicas y una agencia digital.

Este enfoque, utiliza múltiples canales y formatos (medios de prensa, boletines internos, sitio web y blog, campañas audiovisuales, redes sociales y publicidad) para maximizar alcance, visibilidad e impacto.

Únicamente en el entorno digital, durante el año, realizamos 36 campañas de awareness y 36 para crecimiento de seguidores. Además, 12 campañas para tráfico al blog y 12 más tipo display para tráfico web.

Gracias a este abordaje integral, fortalecimos el posicionamiento de Garnier como voz referente en sostenibilidad y desarrollo inmobiliario, tuvimos mayor presencia en medios especializados y espacios de opinión, y alcanzamos los siguientes resultados:

- **Incremento de 35 %** de seguidores en LinkedIn, impulsado por pauta de awareness
- **Mejora de 127 %** en engagement en redes sociales, especialmente en contenidos corporativos y de proyectos
- **Expansión de 256 %** del alcance en LinkedIn, reforzando la visibilidad de Garnier ante audiencias clave

De esta forma, la Estrategia de Comunicación se consolida como un componente clave de la incidencia de Garnier, al facilitar la difusión de buenas prácticas, el posicionamiento de mensajes estratégicos y la construcción de confianza con los distintos públicos de interés, contribuyendo a elevar el diálogo sectorial.



Relacionamiento con los medios de comunicación

El desarrollo de comunicados, historias de impacto, acercamientos estratégicos uno a uno y cobertura de hitos relevantes de la compañía nos permitió mantener una presencia permanente y prioritaria en medios de comunicación y prensa. Alcance de 2025:

Cantidad de notas en prensa: 668 publicaciones

Cantidad de publicaciones en medios TIER 1: 204

Alcance de millones de personas: 427 781 068

PR Value: \$837 195

RRSS

Las redes sociales (LinkedIn, Instagram y Facebook) también se han convertido en canales de comunicación y posicionamiento de marca para Garnier. En 2025, experimentamos un crecimiento significativo en las tres plataformas:

in Crecimiento de 35 %. De 12 200 (2024) vs 16 500 seguidores

Instagram Crecimiento de 150 %. De 1 000 (2024) vs 2 500 seguidores

f Crecimiento de 4 %. De 33 300 (2024) vs 34 500 seguidores

En 2026, enfocaremos nuestra estrategia de comunicación en profundizar el impacto estratégico de la marca Garnier Desarrollos Inmobiliarios, capitalizando sus 30 años de trayectoria para proyectar liderazgo, solidez institucional y una visión a largo plazo en el desarrollo inmobiliario del país.

De manera complementaria, la empresa buscará incrementar el liderazgo ejecutivo en espacios de alto nivel, promoviendo una participación más activa y sistemática de sus voceros en foros estratégicos, publicaciones especializadas y conversaciones regionales sobre desarrollo, inversión y sostenibilidad.



Asimismo, la comunicación se integrará de forma más directa al ciclo de negocio, alineando mensajes, hitos y contenidos con las etapas clave de los proyectos, las decisiones de inversión y los resultados corporativos. Un eje relevante será el fortalecimiento de la comunicación de impacto territorial, visibilizando de manera estructurada la contribución de los proyectos a la empleabilidad, al desarrollo local y la competitividad regional.

Finalmente, nos comprometemos a medir la efectividad de la comunicación más allá del alcance, incorporando indicadores de calidad de cobertura, alineación con mensajes clave y contribución a los objetivos estratégicos de la compañía.

ÍNDICE GRI



Declaración de uso	Garnier & Garnier Desarrollos Inmobiliarios ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2025.
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021
Estándares Sectoriales GRI aplicables	Ninguno

Estándar GRI	Contenido	Ubicación (página)	Omisión
Contenidos generales			
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	8	
	2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	8	
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	3	
	2-4 Actualización de la información	No aplica para este periodo	
	2-5 Verificación externa	Informe no verificado por una tercera parte	
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	8-18	
	2-7 Empleados	68	
	2-8 Trabajadores que no son empleados	No disponible	
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	77	
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	No reportado	
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	77	
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	29	
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	29	
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	29	
	2-15 Conflictos de interés	81	
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	81	
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	No reportado	
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	No reportado	
	2-19 Políticas de remuneración	68	
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	68	
	2-21 Ratio de compensación total anual	68	
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4-6	
	2-23 Compromisos y políticas	31	
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	29	
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	33	
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	81	
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	81	
	2-28 Afiliación a asociaciones	27	
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	33	
	2-30 Convenios de negociación colectiva	La organización no cuenta con convenios	
Temas materiales			
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	30	
	3-2 Lista de temas materiales	31	



Estándar GRI	Contenido	Ubicación (página)	Omisión
Regeneración Ambiental			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	61	
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	65	
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	64	
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	64	
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	64	
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	66	
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	66	
	306-3 Residuos generados	66	
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	66	
	306-5 Residuos destinados a eliminación	66	
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	65	
	303-3 Extracción de agua	65	
Bienestar			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	68	-
401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	68	-
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	71	-
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	70	-
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	68	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados	74	-
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	73	-
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	75	-
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	73	-
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	73	-
	403-9 Lesiones por accidente laboral	75	-
Integración Social			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	49	-
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	49-59	-
Gobernanza			
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	77	-
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	83	
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	83	
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	83	





GARNIER

ENHANCING LAND