



Para el Grupo Azeta, la sostenibilidad significa hacer negocios que generen valor, cuiden a las personas y utilicen los recursos de manera responsable, para que el crecimiento de hoy también abra oportunidades en el futuro.

En esta segunda edición de nuestro Newsletter de Sostenibilidad, compartimos las acciones que nuestras empresas impulsan para cuidar a las personas, proteger el ambiente y promover un crecimiento más responsable.

Cada iniciativa demuestra que la sostenibilidad se construye desde lo cotidiano: con nuevas ideas, mejores decisiones y el compromiso de quienes formamos parte de este gran equipo.

Porque avanzar hacia un futuro mejor es una tarea que hacemos entre todos.

ESTRATEGIA Y GOBERNANZA

Un paso clave: avanzamos hacia una estrategia sostenible común



COMITÉ DE
COMUNICACIÓN Y
SOSTENIBILIDAD



INSTITUTO
ETHOS

Como Grupo estamos avanzando en la construcción de nuestra Estrategia de Sostenibilidad. Como primer paso, las empresas realizaron un autodiagnóstico con Indicadores Ethos, esta herramienta analiza qué tan integrada está la sostenibilidad en la estrategia, las decisiones, los procesos y las prácticas de cada organización.

La evaluación abordó cuatro dimensiones: integración estratégica, gobernanza y gestión, dimensión social y dimensión ambiental: Sueñolar, Mercurio, Banco Atlas, Abasto, delSol Shopping & Lifestyle, Vanguardia, Inmobiliaria del Este, Las Ardenas, Azenta, Avanza, Biggie, Penta, Azeta Mandatos y Servicios, Ferrex, Nueva Americana y ABC Color fueron las empresas que completaron este proceso.

El análisis identificó fortalezas en las prácticas sociales y laborales, en las capacidades de gobernanza y en una mayor sensibilidad ante los riesgos ESG. También mostró oportunidades para avanzar hacia criterios comunes, indicadores comparables y una gestión ambiental más articulada.

Estos resultados son fundamentales para constituir una línea de base para consolidar los ejes estratégicos del Grupo, desarrollar hojas de ruta ESG 2027 y establecer indicadores de seguimiento.



COMITÉ DE
COMUNICACIÓN Y
SOSTENIBILIDAD

ESTRATEGIA Y GOBERNANZA

El camino que ya empezamos: fortaleciendo capacidades en sostenibilidad corporativa

Representantes de distintas empresas del Grupo participaron del Workshop **"El camino que ya empezamos"**, una jornada completa a mediados de junio, orientada a fortalecer las capacidades de los equipos que acompañan la gestión y la comunicación de la sostenibilidad dentro del Grupo.

La actividad combinó instancias de formación, reflexión y trabajo colaborativo. Durante el encuentro, los participantes revisaron el punto de partida de sus empresas, profundizaron en conceptos y herramientas para la gestión sostenible, e intercambiaron experiencias y buenas prácticas aplicables a sus realidades.

La agenda abordó temas como la identificación de iniciativas vinculadas con sostenibilidad, la herramienta de doble materialidad, el desarrollo de proyectos con los recursos disponibles y el rol de la comunicación interna para involucrar a los equipos. También se compartieron los próximos pasos previstos para continuar construyendo una visión común a nivel Grupo.

El workshop permitió generar un espacio de aprendizaje entre empresas, fortalecer la articulación de los referentes y avanzar hacia una comprensión compartida de los desafíos y oportunidades existentes. La jornada partió de una premisa central: la sostenibilidad no se limita a acciones aisladas, sino que debe integrarse progresivamente en las decisiones, los procesos y la forma de gestionar.

En el Grupo Azeta reafirmamos una decisión ya asumida: avanzar de manera conjunta, fortaleciendo las capacidades de nuestras empresas para generar impacto positivo desde cada organización y como Grupo.



ESTRATEGIA Y GOBERNANZA

Doble materialidad: un nuevo paso hacia la estrategia de sostenibilidad

En el mes de junio también realizamos un taller presencial sobre **Doble Materialidad**, realizado en las oficinas corporativas con el acompañamiento técnico de **Ascend**, una consultora internacional, especializada en sistemas de gestión y sostenibilidad.

La Doble Materialidad es una metodología que ayuda a identificar cuáles son los temas de sostenibilidad más relevantes para una organización desde dos miradas complementarias: una, cómo las actividades de la empresa impactan en las personas, el ambiente y la economía, y otra; cómo los temas ambientales, sociales y de gobernanza pueden generar riesgos u oportunidades específicamente para el negocio.

Durante la jornada, representantes de las empresas del Grupo conocieron los principales conceptos y etapas del proceso, que permitirá priorizar los temas más importantes y convertirlos posteriormente en objetivos, indicadores y acciones concretas.

La actividad contó con una muy buena participación y permitió seguir dejando capacidades instaladas en las empresas, preparando a sus referentes para involucrarse activamente en la construcción de una estrategia de sostenibilidad común.

COMITÉ DE
COMUNICACIÓN Y
SOSTENIBILIDAD



De uniformes en desuso a nuevos productos con propósito

Banco Atlas impulsa acciones de circularidad que permiten aprovechar materiales en desuso y transformarlos en nuevos productos con valor.

A partir de más de **120 remeras institucionales**, elaboró neceseres y posatererés utilizados en campañas internas y como obsequios para sus colaboradoras. La transformación de las prendas estuvo a cargo de **Poyvimanía**, que acompañó el proceso de reutilización de los textiles.

La iniciativa también alcanza al plástico recolectado en la estación de reciclaje de Casa Matriz, donde se separan plástico, papel, cartón y vidrio. Parte del plástico recuperado es gestionado por **Redciclaje**, proveedor del banco para la gestión de residuos, y se transforma en llaveros y posavasos utilizados posteriormente en campañas y actividades internas.

Los productos elaborados a partir de estos materiales también llegan a las sucursales, ampliando el alcance de la iniciativa dentro del banco.

Estas acciones incorporan la circularidad a la vida cotidiana del banco, al transformar materiales descartados en productos útiles para sus equipos.



PERSONAS Y DESARROLLO

Líderes que acompañan el crecimiento de nuevos talentos

El Programa Mentoring 2026 de Banco Atlas conecta a **17 referentes de liderazgo** con **17 colaboradores** interesados en fortalecer su desarrollo personal y profesional.

Durante seis meses, cada mentor acompaña de manera personalizada a un mentee, compartiendo voluntariamente su experiencia, conocimientos y nuevas perspectivas. El proceso busca brindar herramientas, ampliar la mirada de los participantes y acercarlos a nuevas oportunidades de crecimiento dentro del banco.

Al momento de inscribirse, los mentees seleccionan tres opciones de mentor de acuerdo con sus intereses y proyecciones profesionales. A partir de esas preferencias, se conforman las duplas de acompañamiento.

Antes de iniciar el proceso, los mentores reciben una preparación específica para fortalecer sus habilidades de escucha y orientación. Así, la transferencia de conocimientos se consolida una cultura de aprendizaje y crecimiento de cada colaborador.



PERSONAS Y DESARROLLO

Bienestar que se construye todos los días

Orientadas al cuidado físico y emocional de sus colaboradores y entendiendo el bienestar como un componente importante de la experiencia de trabajo, el Banco Atlas desarrolla distintas iniciativas.

Entre ellas, **Martes Saludable** se implementa todos los martes del año en Casa Matriz y en todas las sucursales, acercando frutas frescas a los equipos. En Casa Matriz también se realizan clases de yoga cada dos meses, con una participación habitual de entre 13 y 15 colaboradores.

En el marco del Día de la Salud Mental, el banco impulsa sesiones breves de masajes y sorteos de vales, que alcanzan en promedio a 95 colaboradores. A estas acciones se suman la atención psicológica profesional y charlas sobre inteligencia emocional, comunicación efectiva, manejo del estrés, liderazgo, trabajo en equipo y equilibrio entre la vida personal y laboral.



La percepción de los colaboradores se recoge a través de la encuesta **Great Place to Work**, que funciona como uno de los principales insumos para conocer el clima y orientar futuras acciones de bienestar.

Estas iniciativas periódicas, espacios de formación y servicios de acompañamiento se traducen en hábitos saludables y una experiencia laboral más positiva.





AMBIENTE Y CIRCULARIDAD

EcoModa: cuando la moda también genera valor



delSol Shopping & Lifestyle, junto con Forbes Paraguay y Soluciones Ecológicas, lanzó **EcoModa**, una iniciativa que promueve la economía circular mediante un Ecopunto para la donación de prendas de vestir en desuso.

Ubicado en el Acceso 6 del Shopping, el contenedor dispone de espacios diferenciados para ropa de bebés y niños, hombres y mujeres. Las prendas recolectadas son clasificadas y destinadas en su totalidad a la reutilización, evitando que se conviertan en residuos y prolongando su vida útil.

Soluciones Ecológicas gestiona la entrega de las donaciones a distintos grupos y comunidades. Entre los beneficiarios se encuentran la comunidad indígena Enlhet del Cacique Mayeto, en Filadelfia; 75 familias de recicladores de base; personas en situación de calle y familias afectadas por emergencias, como las damnificadas por el incendio del Bañado Sur.



Durante su primer mes, el Ecopunto recolectó **131 kilogramos de textiles**, equivalentes a **655 prendas recuperadas**. Según las estimaciones proporcionadas, esta recuperación representó un ahorro de **1.768.500 litros de agua** y **328 kWh de energía**, además de evitar **799 kilogramos de CO₂ equivalente**.

EcoModa integra así impacto ambiental y social: reduce la generación de residuos textiles y, al mismo tiempo, acerca prendas a personas y comunidades que pueden darles una nueva oportunidad de uso.



AMBIENTE Y CIRCULARIDAD

Cada residuo cuenta cuando el compromiso es compartido

El Shopping impulsa una gestión responsable de los residuos de sus operaciones, promoviendo su clasificación y recuperación junto con aliados estratégicos.



EL IMPACTO EN NÚMEROS



1.493
TONELADAS

de residuos generadas aproximadamente al año en delSol Shopping.



457
TONELADAS

corresponden a materiales con potencial de valorización y reciclaje como cartón ondulado, plásticos, papel y otros residuos con mercados de recuperación establecidos.



1.264
KILOGRAMOS POR DÍA

equivalentes a materiales reciclables, es el potencial estimado que se transforma en oportunidades cada día.



Este volumen equivale a un potencial estimado de **1.264 kilogramos de materiales reciclables por día.**



La iniciativa busca transformar residuos en recursos.



Reducir el impacto de las operaciones.



Avanzar hacia un modelo de economía circular.



Pequeñas acciones, grandes cambios.
Construyendo un futuro más sostenible.



PERSONAS Y DESARROLLO

Competencias digitales para una gestión más eficiente



Avanza desarrolló una jornada de capacitación en Excel Básico e Intermedio para colaboradores del Equipo de Estructura.

La iniciativa tiene como objetivos: fortalecer competencias técnicas aplicables a la gestión diaria, impulsar el aprendizaje y ampliar las oportunidades de crecimiento profesional. Con acciones como esta, la empresa promueve una cultura basada en el conocimiento, la colaboración y la mejora continua, preparando a sus equipos para los desafíos futuros.

ESTRATEGIA Y GOBERNANZA

Certificaciones que fortalecen una gestión responsable

La empresa renovó con éxito sus certificaciones **ISO 9001: 2015**, correspondiente al Sistema de Gestión de la Calidad, e **ISO 27001: 2022**, vinculada al Sistema de Gestión de Seguridad de la Información.

Esta renovación reafirma el compromiso de la empresa con la excelencia operativa, la protección de la información y la mejora continua de sus procesos. También refleja el trabajo conjunto de los colaboradores, quienes contribuyen diariamente a consolidar una cultura basada en la calidad, la responsabilidad y la confianza.

Más que un reconocimiento, estos estándares internacionales orientan la gestión de Avanza hacia servicios más eficientes y seguros, alineados con las expectativas de sus clientes y demás grupos de interés.

De esta manera, la empresa fortalece una gestión responsable, transparente y sostenible, impulsando procesos que generan valor para sus colaboradores, clientes y la sociedad.



Una gestión que se mide y se comunica

Inmobiliaria del Este presentó su **Memoria de Sostenibilidad 2025**, la tercera edición de un reporte elaborado con referencia a los Estándares GRI.

Esta nueva edición amplía la mirada sobre la gestión de la empresa e incorpora, además de los resultados ambientales, avances en bienestar de los colaboradores, inclusión, innovación, transformación digital y experiencia del cliente.

Entre los principales hitos de 2025 se destacan la plantación de **1.400 árboles en 14 fracciones**, la recuperación de **2.739 kilogramos de residuos reciclables** mediante **EcoRetiro**, el programa de recolección y gestión de materiales reciclables de la empresa, y la realización de **2.306 horas de capacitación** para colaboradores. También continuaron los programas de voluntariado y educación ambiental, se fortalecieron las acciones de inclusión junto con fundaciones aliadas y se incorporaron mejoras en los canales digitales para facilitar la atención y la autogestión de los clientes.

La empresa realiza un seguimiento de sus iniciativas mediante registros de plantación, ubicación y monitoreo posterior de los árboles, así como reportes de EcoRetiro sobre los materiales recuperados y su impacto ambiental.

Para el próximo periodo, Inmobiliaria del Este prevé ampliar las acciones de reforestación, fortalecer EcoRetiro, continuar impulsando la capacitación de sus equipos y avanzar en la digitalización de procesos.

El reporte se encuentra disponible en la página web de la empresa, dentro del apartado de Responsabilidad Social. Pueden acceder al documento aquí: <https://www.idesa.com.py/responsabilidad-social>





**INMOBILIARIA
DEL ESTE**

MÁXIMO RESPALDO A TU INVERSIÓN

PERSONAS Y DESARROLLO

Conocer el negocio para construir comunidades sostenibles

Como parte de su proceso de inducción, Inmobiliaria del Este desarrolla jornadas de conocimiento del producto dirigidas a nuevos colaboradores. Durante 2026 se realizaron dos actividades, con la participación de **16 personas de distintas áreas de la organización**.

Cada jornada reúne a ocho nuevos colaboradores e incluye recorridos por fracciones, visitas a barrios cerrados y el acercamiento a proyectos como **Boulevard y Alas**. La experiencia les permite conocer de manera directa la propuesta de valor de la empresa, comprender cómo funciona el negocio y visualizar la conexión entre las distintas áreas.

Uno de los principales focos de interés son los barrios cerrados y los desarrollos de departamentos, ya que permiten observar de cerca el crecimiento de Inmobiliaria del Este y la forma en que sus proyectos integran infraestructura, espacios verdes y planificación para contribuir a una mejor calidad de vida.

El propósito de **construir comunidades sostenibles** también se refleja en iniciativas ambientales, programas de voluntariado y acciones orientadas a fortalecer el vínculo con las comunidades donde la empresa está presente.

Según las devoluciones recibidas, la jornada ayuda a los nuevos colaboradores a comprender mejor el aporte de cada área al resultado final, al tiempo que fortalece el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia desde sus primeros días en la organización.



VOLUNTARIADO

Solidaridad que moviliza

La solidaridad reunió a **26 colaboradores** de distintas áreas de Inmobiliaria del Este, quienes participaron en una nueva edición de la **Comilona de Teletón** para apoyar una causa que acompaña a numerosas familias paraguayas.

Durante la jornada, el equipo se organizó en funciones de logística, cocina y apoyo en la venta de platos. Además, la empresa impulsó la preventa de tickets como principal aporte para contribuir a la misión de la Fundación Teletón.

Gracias al trabajo conjunto, se logró la venta de **200 platos**, generando un aporte concreto a la campaña solidaria.

Más allá del resultado alcanzado, la experiencia permitió fortalecer la colaboración entre áreas y reafirmar el compromiso de los participantes con una causa que acompaña a muchas familias paraguayas.



Principios que orientan una gestión responsable

Desde 2017, Grupo Sueñolar cuenta con un **Manual de Responsabilidad Social y Comportamiento Ético** que orienta la conducta y la toma de decisiones dentro de la organización.

El documento alcanza a colaboradores, clientes, proveedores, organizaciones sociales, entidades públicas y demás grupos de interés, y reúne lineamientos sobre ética e integridad, anticorrupción, derechos humanos y laborales, protección del ambiente, relación con la comunidad, gestión responsable de proveedores y comunicación responsable.

Su aplicación se refuerza de manera permanente a través de **Lunes de Integridad**, una comunicación interna semanal que acerca estos principios a la gestión cotidiana, y mediante capacitaciones anuales en ética e integridad.

En 2025, **534 colaboradores** participaron en estas instancias, que totalizaron 10 horas de formación, fortaleciendo la comprensión y aplicación de los lineamientos éticos en el trabajo diario.

AMBIENTE Y CIRCULARIDAD

Más de 6.000.000 litros de agua reutilizados

Más de **6,2 millones de litros de agua** tratada fueron reutilizados durante 2025 en las **Plantas 02 y 03 de Grupo Sueñolar**, un volumen equivalente a cerca del 59 % del agua extraída en ese periodo.

El agua recuperada se destina al riego de jardines, áreas verdes y al mantenimiento de la cancha de fútbol de la Planta 02, reduciendo el uso de agua potable en actividades que no requieren agua apta para el consumo humano. Cuando el volumen tratado supera las necesidades de riego, el excedente es conducido a una laguna natural dentro de las instalaciones, que actualmente alberga aves, insectos y vegetación propia de ambientes acuáticos.

La calidad del agua es monitoreada periódicamente mediante análisis realizados por el Laboratorio de Calidad de Agua de la FACEN-Universidad Nacional de Asunción, lo que permite verificar el cumplimiento de los parámetros ambientales.

La reutilización se consolida así como una práctica concreta de eficiencia hídrica, con potencial para seguir creciendo en los próximos años.



AMBIENTE

Una hoja de ruta para reducir el impacto ambiental

El Grupo Sueñolar cuenta con un Plan de Gestión Ambiental que orienta las acciones desarrolladas en sus plantas industriales de Ypacaraí para prevenir y reducir los impactos derivados de sus operaciones.

Este plan contempla la gestión de residuos, la protección del agua, el aire y el suelo, la prevención de emergencias ambientales y el seguimiento de mejoras en los procesos. Se estableció como meta cumplir al menos el 85 % de las acciones previstas.

Entre los resultados reportados se destaca **la recuperación de 121.930 kilogramos de materiales, principalmente cartón, polietileno, metal y papel blanco**, que pudieron ser gestionados como subproductos aprovechables.

El Plan de Gestión Ambiental permite a la empresa convertir sus compromisos en acciones medibles, ordenar sus prioridades y avanzar de forma continua hacia una operación con menor impacto.

**PERSONAS Y DESARROLLO**

Acompañamiento profesional para cuidar la salud mental

Desde 2023, Grupo Sueñolar desarrolla un Programa de Salud Mental orientado a brindar acompañamiento profesional y contribuir al bienestar emocional de sus colaboradores.

La iniciativa ofrece atención gratuita en psicología y psiquiatría, con consultas presenciales o virtuales, seguimiento personalizado y derivación cuando corresponde, en un entorno seguro y confidencial.

Durante 2025, 161 colaboradores accedieron a atención psicológica, 98 continuaron en seguimiento y se destinaron 932 horas a consultas. En psiquiatría, se registraron 92 personas atendidas, entre ellas 28 nuevos casos.

El programa también incluye campañas y espacios de sensibilización sobre bienestar laboral, primeros auxilios y otros temas vinculados con la salud integral. Como próximo paso, Sueñolar prevé implementar un programa de evaluación de riesgos psicosociales que permita fortalecer la prevención y orientar nuevas acciones en los entornos laborales.



PERSONAS Y DESARROLLO

Más conocimiento para equipos preparados para el futuro

La formación continua es una de las herramientas utilizadas para acompañar el crecimiento de los equipos de Penta y responder a las necesidades específicas de cada área.

La empresa desarrolló **42 capacitaciones internas y externas**, que registraron **706 participaciones** y acumularon más de **2.159 horas de formación**, con un promedio de **más de 3 horas por participación**.

Los contenidos se centraron principalmente en formación técnica especializada, seguridad y emergencias, mantenimiento industrial, atención al cliente, transformación digital y gestión organizacional.

De esta manera, Penta busca que la formación tenga una aplicación concreta en el trabajo diario y contribuya al desarrollo profesional de sus colaboradores.



PERSONAS Y DESARROLLO



Salud más cerca de nuestros colaboradores

La prevención y el cuidado de la salud llegaron directamente a los espacios de trabajo a través de dos jornadas de Clínica Móvil impulsadas por Penta.

En total, se registraron **650 atenciones** en los distintos servicios de salud. Los colaboradores accedieron a consultas médicas, vacunación, entrega de medicamentos y controles preventivos, incluidos estudios de salud sexual y reproductiva.

La iniciativa fue realizada en alianza con el Ministerio de Salud y permitió facilitar el acceso a servicios médicos oportunos, reforzando la importancia de la prevención y el cuidado integral de los equipos.



Como parte de este compromiso, Penta continuará impulsando nuevas jornadas de salud junto con Fundación Visión, acercando servicios preventivos y de atención médica a sus colaboradores, sus familias y la comunidad.

Además, la empresa mantiene la realización del examen médico anual. Los resultados se entregan de manera individual a cada colaborador, facilitando el seguimiento de su estado de salud y, cuando corresponde, el acceso oportuno a controles clínicos o consultas con especialistas.

PERSONAS Y DESARROLLO

Presentes en cada etapa de la vida

Penta fortalece su propuesta de valor mediante una red de beneficios orientada a acompañar a sus colaboradores y sus familias en distintos momentos de la vida.

Entre julio de 2025 y junio de 2026, **11 colaboradores accedieron a ayuda universitaria, 4 recibieron cobertura de guardería y 17 fueron acompañados** en situaciones de duelo. Además, al menos dos familias recibieron obsequios por nacimiento.

Durante el mismo periodo, la empresa entregó **45 kits escolares** a niños y adolescentes de entre 4 y 17 años, distribuyó **41 kits de bienvenida** y alcanzó al menos a **140 colaboradores** mediante celebraciones y obsequios de cumpleaños, siendo esta última la iniciativa de mayor alcance.

Más allá de la cantidad de beneficiarios, los apoyos vinculados con educación, cuidado infantil, nacimiento y duelo adquieren un valor especial por su impacto directo en la vida cotidiana de las personas.

El próximo paso será continuar fortaleciendo estos programas y ampliar progresivamente su alcance, con beneficios más flexibles y alineados con las necesidades de los colaboradores y sus familias.





PERSONAS Y DESARROLLO

Más herramientas, mejores decisiones

Entre enero y junio de 2026, Atlas Inversiones desarrolló **jornadas de educación financiera que alcanzaron a 20 empresas y más de 600 participantes**, con contenidos orientados a mejorar la administración del dinero y acercar herramientas de ahorro e inversión.

Entre los temas que despertaron mayor interés se encontraron cómo rentabilizar el salario desde el inicio de la vida laboral y cómo construir el hábito del ahorro pensando en el futuro. En este contexto, el Fondo Mutuo se posicionó como una de las alternativas más consultadas por su simplicidad y accesibilidad.

Las jornadas también promovieron aprendizajes prácticos, como priorizar el ahorro antes de distribuir los gastos, utilizar el presupuesto como herramienta de organización mensual y vincular el ahorro con objetivos personales para sostener el compromiso en el tiempo.

Para el cierre de 2026, se prevé duplicar el alcance de la iniciativa y llegar a 40 empresas, profundizando los contenidos sobre ahorro, inversión, presupuesto y automatización. Con esta propuesta, **la empresa busca transformar la educación financiera en decisiones cotidianas que contribuyan a una mayor estabilidad y planificación económica.**





PERSONAS Y DESARROLLO

Cerca de las familias desde el primer día

Acompañar el nacimiento de los hijos de sus colaboradores forma parte de las acciones de bienestar impulsadas por Mercurio, a través de la entrega de un kit especialmente preparado para los primeros días del bebé.

Cada kit incluye artículos personalizados como fundas de algodón, almohadas, almohada para recién nacido, cubre sábanas, sábana con goma y mosquitero. La entrega es realizada personalmente por el equipo de Recursos Humanos en el sanatorio, como una forma de acompañar a la familia en este momento especial.

Durante 2025 se entregaron 9 kits y, en lo que va de 2026, otros 2, alcanzando en total a 11 colaboradores y sus familias.

El gesto busca estar presente en uno de los momentos más significativos de la vida familiar y reforzar una cultura de cercanía y acompañamiento.



PERSONAS Y DESARROLLO

Encuentros que fortalecen la forma de trabajar juntos

Mercurio desarrolló cinco conversatorios de integración que reunieron, hasta la fecha, **a 60 colaboradores de distintas áreas, con un promedio de 12 participantes por encuentro.**

Participaron equipos de Producción, Comercial, Administración de la Producción, Planificación y Control de la Producción, Expedición, Servicios Generales y Abastecimiento, entre otros sectores.

Además de fortalecer los vínculos entre los equipos, los conversatorios permitieron identificar mejoras para el trabajo diario, ordenar algunos procedimientos internos y reforzar la colaboración entre áreas en momentos de mayor demanda.

A través de dinámicas participativas, los colaboradores trabajaron sobre integración, comunicación, resolución de conflictos y trabajo en equipo. Más que charlas tradicionales, los encuentros propusieron actividades prácticas seguidas de espacios de reflexión e intercambio.



PERSONAS Y DESARROLLO

Jornadas para fortalecer una cultura de prevención

En el marco de la Semana de la Seguridad, Mercurio desarrolló cinco charlas orientadas a promover entornos de trabajo más seguros y saludables, **con la participación de 90 colaboradores.**

Las actividades se desarrollaron bajo el lema **“Estrés en el trabajo: un reto colectivo”**, propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para poner en valor la importancia de gestionar los factores psicosociales en el ámbito laboral.

A cargo de asesores en seguridad y del médico laboral, las jornadas abordaron temas vinculados con la salud integral, la calidad de vida, el trabajo en equipo, el manejo del estrés y el bienestar mental y emocional.

La propuesta también estuvo acompañada por piezas gráficas y videos educativos sobre prevención de riesgos, conductas seguras y bienestar emocional.

Como principal resultado, **los participantes fortalecieron su conciencia sobre la importancia de gestionar activamente su salud mental y emocional**, además de incorporar herramientas prácticas para afrontar situaciones de estrés en el trabajo.

PERSONAS Y DESARROLLO

Un apoyo para acompañar el inicio de clases

Con motivo del inicio del año lectivo, la empresa entregó **135 kits escolares**, alcanzando a **80 colaboradores y sus familias.**

Los kits incluyeron útiles básicos para acompañar la educación de los hijos de los colaboradores y contribuir a aliviar parte de los gastos que implica el comienzo de las clases.

Esta iniciativa se realiza desde hace más de 18 años y se ha consolidado como una forma sostenida de acompañar a las familias en una etapa importante del año.



na

PERSONAS Y DESARROLLO

Becas que abren oportunidades



El **Programa de Becas Universitarias** acompaña a colaboradores de Nueva Americana que desean finalizar sus estudios de grado o avanzar en su especialización.

La iniciativa contempla la cobertura de aranceles y cuotas, y alcanza a talentos de áreas operativas, administrativas y comerciales, principalmente en carreras vinculadas con administración, marketing, comercio electrónico, contabilidad y finanzas.

A lo largo de los años, el programa ha acompañado tanto la graduación de becarios como la continuidad de quienes se encuentran cursando los últimos semestres o desarrollando sus trabajos finales.

La propuesta amplía las oportunidades de crecimiento profesional y fortalece una cultura de aprendizaje dentro de la empresa.

ESTRATEGIA Y GOBERNANZA

Calidad que se sostiene con disciplina y mejora continua

Nueva Americana obtuvo con éxito la recertificación de su **Sistema de Gestión de Calidad bajo la Norma ISO 9001**, uno de los estándares internacionales más reconocidos en materia de calidad y mejora continua.

La certificación abarca procesos clave como **las ventas en tiendas y canales digitales, la logística, el Centro de Distribución y la atención a clientes mayoristas**, confirmando que operan bajo criterios internacionales auditados de manera independiente.

Durante el último ciclo, la empresa avanzó en la digitalización de sus procesos, la modernización del comercio electrónico y la incorporación de nuevas tecnologías para fortalecer la trazabilidad, la eficiencia operativa y la experiencia del cliente.

El resultado reafirma la madurez de los procesos y el compromiso de los equipos con estándares de calidad sostenidos en el tiempo.



PERSONAS Y DESARROLLO

Escuela Ferrex: herramientas para vender, comunicar y crecer

La primera edición de la Escuela Ferrex 2026 se desarrolló entre abril y mayo y culminó con **12 colaboradores egresados**.

Los participantes recibieron formación en oratoria, técnicas de ventas y habilidades blandas, con el objetivo de fortalecer sus capacidades y brindar una atención más personalizada y de calidad en las tiendas.

A lo largo de **80 horas de formación teórica y práctica**, el programa combinó talleres presenciales, simulaciones de casos reales y espacios de retroalimentación, permitiendo que los participantes aplicaran lo aprendido antes de trasladarlo a la atención cotidiana.

La experiencia se consolida así como una herramienta de desarrollo para los equipos y continuará formando parte del plan de capacitación de Ferrex.



VIVIENDO NUESTRA CULTURA

Porque ser Grupo también es esto: compartir fechas especiales, festejar juntos y sentirnos parte de una misma historia.



Una jornada para celebrar lo que nos une

Los colores de la Albirroja marcaron una jornada especial en Avanza, donde los colaboradores compartieron un espacio de entusiasmo e integración en apoyo a la Selección Paraguaya.

La actividad permitió generar un momento de conexión entre equipos y áreas de trabajo, fortaleciendo el sentido de pertenencia y promoviendo un ambiente laboral cercano, positivo y colaborativo.

La propuesta puso en valor la energía compartida, el compañerismo y la importancia de generar espacios que acerquen a las personas dentro de la organización.





Un reconocimiento a las madres

Por el Día de la Madre, Inmobiliaria del Este organizó un desayuno especial para homenajear a **22 colaboradoras madres** y compartir un momento de encuentro, reconocimiento y celebración.

Durante la jornada se entregaron obsequios como muestra de agradecimiento y se realizó un breve homenaje para destacar el compromiso y el valioso rol que desempeñan tanto dentro como fuera de la empresa.

Uno de los momentos más emotivos se dio cuando las participantes compartieron cómo la maternidad transformó sus vidas y resumieron en una palabra lo que significa para ellas ser madres. La dinámica generó un espacio de reflexión, conexión y cercanía entre las colaboradoras.

La actividad permitió expresar el reconocimiento de la organización y fortalecer los vínculos entre quienes forman parte del equipo.





Reconocimiento por años de servicio

Mercurio reconoció este año a 12 colaboradores que alcanzaron hitos de 5, 10, 15, 20 y 25 años de servicio, mediante la entrega de obsequios institucionales.

El mayor reconocimiento correspondió a **Norberto Amarilla, gerente de Abastecimiento**, quien cumplió 25 años de trayectoria en la empresa.

El homenaje destacó la experiencia, el compromiso y el aporte sostenido de quienes han acompañado el crecimiento de Mercurio a lo largo del tiempo, fortaleciendo el reconocimiento interno y el sentido de pertenencia.





Festejando con las madres en su día

Una jornada especialmente dedicada a reconocer y celebrar a las madres reunió a **41 colaboradoras** de Mercurio en el marco del Día de la Madre.

La actividad incluyó la entrega de obsequios y un espacio de encuentro acompañado de bocaditos dulces y salados, que permitió compartir experiencias, fortalecer los vínculos entre compañeras y disfrutar de un momento de integración.



El Día del Padre lo celebramos con Pasión Albirroja



La celebración del Día del Padre se vivió al ritmo de la Albirroja con una propuesta que invitó a los colaboradores de Mercurio a compartir fotografías junto a sus hijos alentando a la Selección Paraguaya.

La iniciativa denominada **Pasión Albirroja**, contó con la participación de **92 padres**, cuyas fotografías formaron parte de un sorteo con una camiseta oficial de la Albirroja como premio. Además, todos recibieron un obsequio como reconocimiento a su compromiso dentro y fuera del ámbito laboral.

La propuesta permitió compartir una experiencia familiar, generar entusiasmo entre los equipos y fortalecer el sentido de comunidad dentro de la empresa.





29 años creciendo junto a su gente

Con motivo de su **29.º aniversario**, Mercurio celebró junto a sus colaboradores y reconoció especialmente el esfuerzo realizado durante la temporada de mayor actividad.

Como parte del festejo, la empresa entregó helados a todo el personal, generando un momento de distensión y encuentro luego de un período de alta exigencia operativa.

La celebración permitió agradecer el compromiso de los equipos y compartir un nuevo hito en la historia de Mercurio.

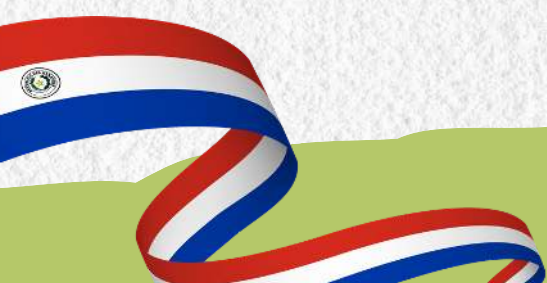


Concurso de predicciones "Pasión Albirroja"

La pasión por la Albirroja también se vivió dentro de Mercurio a través de cinco ediciones del Concurso de Predicciones **"Pasión Albirroja"**. La propuesta invitó a los colaboradores a pronosticar los resultados de los partidos de la Selección Paraguaya durante la Copa Mundial de la FIFA.

Quienes obtuvieron la mayor cantidad de aciertos fueron premiados con camisetas oficiales de la Selección Paraguaya.

La iniciativa generó entusiasmo, participación y momentos de intercambio entre los equipos, fortaleciendo el compañerismo alrededor de una pasión compartida.



na

80 años acompañando generaciones



Nueva Americana celebró **80 años de trayectoria**, marcada por la evolución constante y una presencia sostenida en la vida de las familias paraguayas.

Nacida en el centro histórico de Asunción, la empresa pasó de ser un comercio local a consolidarse como una tienda departamental multirrubro, con presencia en puntos estratégicos y una propuesta que integra moda, hogar, tecnología y otros segmentos.

Hoy, marcada por la expansión del comercio electrónico, la experiencia de compra se adapta a las nuevas generaciones y a sus hábitos de consumo.

Este recorrido fue posible gracias a las personas que construyeron la organización desde adentro. Actualmente, Nueva Americana cuenta con más de 240 colaboradores y reúne historias de familias vinculadas a la empresa por distintas generaciones. El aniversario también marcó el inicio de una nueva etapa, enfocada en la innovación, el desarrollo del talento y la construcción de una cultura más ágil, participativa y centrada en las personas.



¡Más de una década construyendo juntos!



Ferrex celebró su undécimo aniversario destacando una trayectoria marcada por **la evolución de su modelo de atención, la expansión de sus sucursales y la incorporación de nuevas soluciones digitales para clientes del hogar y profesionales de la construcción.**

En estos años, la empresa pasó de un equipo reducido a una estructura de **170 colaboradores**, fortaleciendo la capacitación técnica y las oportunidades de crecimiento interno. La fecha fue también una oportunidad para reconocer el trabajo de quienes, desde tiendas, logística y oficinas, contribuyen diariamente a construir su historia.

Al iniciar una nueva etapa, Ferrex proyecta continuar mejorando la experiencia del cliente, la eficiencia logística y el desarrollo de sus equipos, con una visión centrada en la innovación y en las personas.



Somos **Λ Z E T Λ**