

**DAK AMERICAS EXTERIOR, S.L.U.
Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**

Ejercicio 2025

**Informe de Verificación Independiente y
Estado Complementario de Información
No Financiera Consolidado**

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO COMPLEMENTARIO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO DE DAK AMERICAS EXTERIOR, S.L.U. Y SOCIEDADES DEPENDIENTES DEL EJERCICIO 2025

Al Consejo de Administración de DAK AMERICAS EXTERIOR, S.L.U.

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado adjunto (en adelante ECINFC) correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, de **DAK AMERICAS EXTERIOR, S.L.U.** (sociedad dominante) y **sociedades dependientes** (entidades incluidas en el grupo de consolidación de las cuentas anuales consolidadas), en adelante el Grupo, que forma parte del Informe de Gestión Consolidado 2025 de dicho Grupo.

El Grupo **DAK AMERICAS EXTERIOR, S.L.U. y sociedades dependientes** forma parte del grupo Alpek S.A.B. de C.V. ("Grupo Alpek"), domiciliado en México. Grupo Alpek elabora y publica en su web un Informe Anual de Sostenibilidad, incluyendo un índice con los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) y donde divulga información no financiera con un contenido similar al exigido por las Directivas 2014/95/UE y 2013/34/UE, si bien no están sujetos a dicha normativa. Dadas estas circunstancias, y tal y como se indica en el apartado uno, tercer párrafo del ECINFC, el Grupo **DAK AMERICAS EXTERIOR, S.L.U. y sociedades dependientes** se ha acogido a la dispensa recogida en el artículo 49.6 del Código de Comercio y 262.5 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital por integrar parte de su información no financiera en el mencionado Informe Anual de Sostenibilidad del Grupo Alpek.

Sin embargo, dado que la norma española anteriormente mencionada, respecto a ciertos requerimientos de desglose de información no financiera, excede a la información no financiera publicada por Grupo Alpek, y con el fin de cumplir con las obligaciones mercantiles en materia de publicación de información no financiera en vigor, el Grupo ha formulado el EINFNC complementario adjunto, en el que se incluye la información complementaria exigida por el artículo 49.6 del Código de Comercio.

El Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado de **DAK AMERICAS EXTERIOR, S.L.U. y sociedades dependientes** incluye una tabla de

contenidos que recoge los requisitos en materia de información no financiera y diversidad exigidos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre y las referencias al documento público donde se recoge: Informe Anual de Sostenibilidad de Grupo Alpek o Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado del Grupo. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación, a partir del citado análisis de los contenidos, del Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado adjunto, sin que hayamos realizado procedimientos de verificación alguno sobre la información integrada en el Informe Anual de Sostenibilidad del Grupo Alpek, salvo comprobar que existe.

Responsabilidad del Consejo de Administración de la Sociedad dominante

La formulación del ECINFC, que forma parte del Informe de Gestión 2025 del Grupo, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del Consejo de Administración de **DAK AMERICAS EXTERIOR, S.L.U.**, en la forma y con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente, y siguiendo los criterios que cumplen con las directrices de la Comisión Europea y los estándares de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados. La información que incluye el ECINFC se refiere al ejercicio 2025 y refleja datos comparativos del ejercicio 2024 según requerimientos de la legislación vigente.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del sistema de gestión y control interno necesarios para permitir que el ECINFC esté libre de incorrección material, debida a fraude, omisión de información relevante, o error. En este sentido, el Grupo llevó a cabo la elaboración y puesta en funcionamiento de la Guía para sociedades del Grupo cuyo objetivo es la recopilación y sistematización de la información reflejada en el Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado, sobre la que se realiza un seguimiento continuo para asegurar la fiabilidad de la información reportada.

El Consejo de Administración de **DAK AMERICAS EXTERIOR, S.L.U. y sociedades dependientes** es también responsable de asegurar que se definen, implantan, adaptan y se mantienen los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del ECINFC.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el

Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Gestión de la Calidad 1 (NIGC 1), que requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de calidad que incluye políticas y procedimientos relativos al cumplimiento de los requerimientos de ética, normas profesionales y requerimientos legales y reglamentarios aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de información no financiera y, específicamente, de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo conforme a los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IASSB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es también sustancialmente menor. El presente informe, en ningún caso, puede entenderse como un informe de auditoría.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de **DAK AMERICAS EXTERIOR, S.L.U. y sociedades dependientes** que han participado en la elaboración del ECINFC, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el ECINFC y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal del Grupo para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Obtención de la documentación del análisis realizado por la Dirección del Grupo para acogerse a la dispensa y para determinar la información complementaria de aplicación considerando la información concreta publicada por el Grupo Alpek.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el ECINFC del ejercicio 2025 en función del análisis de materialidad realizado por el Grupo Alpek, considerando contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el ECINFC del ejercicio 2025.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados referente a los aspectos materiales presentados en el ECINFC del ejercicio 2025.
- Comprobación, mediante pruebas (en base a la selección de muestras), cálculos globales de razonabilidad y análisis de fluctuaciones, de la información relativa a los contenidos incluidos en el ECINFC del ejercicio 2025 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones firmada por, al menos, un responsable de la formulación del ECINFC (Consejo de Administración de la Sociedad dominante del Grupo).

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el ECINFC de **DAK AMERICAS EXTERIOR, S.L.U. y sociedades dependientes**, correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2025, no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquéllos otros criterios descritos, de acuerdo a lo mencionado para cada materia, en la tabla de contenidos del citado Estado.

El contenido del citado Estado Complementario ha sido determinado por el Grupo, de acuerdo con el análisis realizado por comparación entre la información no financiera exigida por el Artículo 49.6 del Código de Comercio y la incluida en el Informe Anual de Sostenibilidad del Grupo Alpek. La Dirección del Grupo ha determinado que la información que no recoge el ECINFC es la incluida en el Informe Anual de Sostenibilidad del Grupo Alpek al que el mismo pertenece, por lo que el ECINFC adjunto no incluye la totalidad del contenido recogido por la normativa mercantil vigente.

Uso y distribución

Este Informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

Idea Asesores, S.L.P.

VERIFICADOR INDEPENDIENTE

Sr. D. Juan Macías Domínguez

Málaga, a 30 de junio de 2026

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

IDEA ASESORES, S.L.P.

2026 Núm. 11/26/01769
SELLO CORPORATIVO: 30.00 EUR

Sello distintivo de otras actuaciones

**Estado Complementario de
Información No Financiera Consolidado**

**DAK AMERICAS EXTERIOR, S.L.U.
Y SOCIEDADES DEPENDIENTES**

Ejercicio 2025

DAK AMERICAS EXTERIOR, S.L.U.
(subsidiaria de Alpek S.A.B. de CV)

**ESTADO COMPLEMENTARIO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA CONSOLIDADO
CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO FINALIZADO EL 31 DE DICIEMBRE DE 2025 Y 2024**

1. INFORMACIÓN GENERAL

Los Administradores de la sociedad Dak Américas Exterior, S.L.U. y sociedades dependientes ("Grupo Dak Américas Exterior" o "el Grupo") formulan el presente Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado en aplicación de lo requerido por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, considerando la consulta que el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC) ha emitido "sobre determinadas cuestiones relacionadas con el ámbito de aplicación de la obligación de publicar el estado de información no financiera".

El Grupo Dak Américas Exterior forma parte del grupo mexicano Alpek Polyester, S.A de C.V. ("Grupo Alpek Polyester"), quien a su vez forma parte del grupo, también mexicano, Controladora Alpek, S.A.B. de C.V. ("Grupo Controladora Alpek"). Tanto Grupo Alpek Polyester como el Grupo Controladora Alpek son sociedades anónimas bursátiles, cuyas acciones cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores, S.A.B. de C.V. (BMV).

El Grupo Alpek formula un informe anual de sostenibilidad que forma parte de su informe anual, incluyendo un índice con los estándares de Global Reporting Initiative (GRI) incorporado en el documento "Sustainability Report 2025", donde divulga información no financiera con un contenido equivalente al exigido por las Directivas 2014/95/UE y 2013/34/UE, aunque no estén sujetas a dicha normativa. Como consecuencia de lo mencionado anteriormente, el Grupo Dak Américas Exterior se ha acogido a la dispensa recogida en el artículo 49.6 del Código de Comercio / artículo 262.5 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital por integrar parte de su información no financiera en el informe anual de Grupo Alpek. No obstante, considerando que la norma española anteriormente mencionada, respecto a ciertos requerimientos de desglose de información no financiera, excede a la información no financiera desglosada por Grupo Alpek para 2025, con el objeto de cubrir la totalidad de la información requerida, se formula el presente Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado.

Los Administradores del Grupo presentan a efectos comparativos la información reportada en 2024.

El presente Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado, que forma parte integrante del Informe de Gestión Consolidado del Grupo, será sometido a aprobación por parte del Socio Único.

2. BASES DE PRESENTACIÓN

La información contenida en el apartado 3 *Información Complementaria Desglosada* se ha preparado basándose fundamentalmente en los estándares GRI y en la Comunicación de la Comisión Europea, de 5 de julio de 2017, sobre Directrices para la presentación de informes no financieros.

3. INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA DESGLOSADA

La información desglosada a continuación es aquella que sirve de complemento a la ya reportada por Grupo Alpek para dar cumplimiento a lo exigido por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad y su alcance corresponde al Grupo Dak Américas Exterior, salvo indicación expresa.

3.1 Políticas y gestión de riesgos en materia de sostenibilidad

Alpek mantiene diferentes canales de comunicación con sus grupos de interés que le permiten identificar y gestionar los riesgos que en materia de sostenibilidad surgen por el desarrollo de sus operaciones. En este sentido, como se indica en el Informe Anual Alpek de 2025, el Grupo Alpek se adhiere al Código de Principios y Mejores Prácticas Corporativas (CMPC), cuyo contenido se puede consultar en la página de Internet de la BMV. En aplicación de dicho código, la gestión de riesgos operativos, financieros y de sustentabilidad, que considera los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza, son supervisados por el Consejo de Administración del Grupo Alpek, siendo la gestión de riesgos integral. El proceso de control de riesgos se realiza con el apoyo de sistemas creados específicamente, y cuyos resultados se monitorizan de manera periódica.

3.1.1 Políticas en materia ambiental y seguridad

En **Argentina**, el Grupo se rige por la política Global de Seguridad, salud y medio ambiente de Alpek Polyester, esta política menciona que Alpek tiene como objetivo ser el líder del sector en la búsqueda de soluciones rentables y amigables con el medio ambiente para proveer “productos sostenibles”. Los residuos generados internamente se desecharán, mientras que se promoverá la conciencia ambiental con los clientes, los empleados y las comunidades donde participa Alpek Polyester.

Igualmente, esta política establece que los valores fundamentales de Alpek Polyester son las operaciones seguras y responsables con el cuidado del medio ambiente. El objetivo es tener “cero” lesiones, accidentes e incidentes ambientales. Por otra parte, Alpek Polyester busca construir, mantener y operar sus plantas de tal modo que los empleados, los contratistas, los visitantes, los clientes, las comunidades y el medio ambiente estén seguros y protegidos.

En **Brasil**, el Grupo tiene la política integrada del sistema de gestión, la cual tiene como objetivos: garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos aplicables al sistema de gestión integrado, satisfacción del cliente, promover acciones para garantizar la salud y la protección de las personas y el medio ambiente, promover la mejora continua de los procesos y la efectividad del sistema.

En **Canadá**, el Grupo ha desarrollado la política en materia de salud, seguridad y respeto del medioambiente, en la que establece como valor fundamental un uso de sus instalaciones seguro y respetuoso con el medioambiente, con el objetivo de no causar lesiones, accidentes o incidentes ambientales. Para ello, busca construir, mantener y operar sus instalaciones para que sus empleados, contratistas, visitantes, clientes, ubicaciones, productos y su entorno sean seguros y bien protegidos. Por otra parte, en Canadá el Grupo tiene otras políticas relacionadas como lo son:

Política de control de calidad, en la que el Grupo y sus empleados se comprometen a cumplir los requisitos del cliente, así como producir productos que excedan los requisitos de la competencia, garantizar una toma de decisiones equilibrada, y mejorar constantemente la calidad y eficiencia de sus procedimientos.

Adicionalmente, el Grupo establece en Canadá la política de seguridad alimentaria, por la que evalúa riesgos, gestión de procesos, y procesos de comunicación para garantizar: el desarrollo, producción y distribución, utilizando las mejores prácticas de seguridad alimentaria, y el cumplimiento con la legislación y los acuerdos con clientes.

En **Reino Unido**, el Grupo se rige por la política Global de seguridad, salud y medio ambiente de Alpek Polyester. Esta política y el Plan de Prevención de Accidentes Mayores se basan en los requisitos legales específicos de la política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de Alpek Polyester UK Ltd. junto con los estándares nacionales / internacionales, incluidos: el Ejecutivo de Salud y Seguridad del Reino Unido (HSE), la Agencia de Medio Ambiente del Reino Unido (EA), el *British Standards Institute* (BSI) y publicaciones de buenas prácticas de la industria.

3.1.2 Políticas en materia laboral

Organización del tiempo de trabajo

En Alpek se han implementado distintas políticas relacionadas con la organización del tiempo, de acuerdo con cada localidad donde el Grupo opera.

En **Argentina**, el Grupo ha establecido distintas políticas y procedimientos referentes a la organización del tiempo de trabajo. Existe la política de horario flexible, en la que permite a sus empleados llegar e irse una hora antes o después a la oficina con respecto al horario establecido. Por otra parte, el procedimiento de viernes cortos de verano tiene como objetivo la implementación de reducción de jornada los viernes desde octubre hasta marzo.

En **Brasil**, el Grupo ha instaurado el banco de compensación de horas, según el cual las horas no compensadas serán remuneradas según lo previsto en el convenio colectivo de trabajo, así como las horas no trabajadas serán deducidas del sueldo del mes siguiente. Adicionalmente, las horas extras deben ser previamente autorizadas por el gerente.

El convenio colectivo establece un sueldo mínimo para los empleados, acuerdos de asistencia médica y odontológica, y que los empleados que han sufrido una discapacidad laboral con una antigüedad superior a 2 años recibirán una cantidad igual a la diferencia entre la prestación que reciben de la seguridad social y el salario neto que recibían previo a la ocurrencia del evento generador de la discapacidad laboral.

En **Canadá**, el Grupo ha desarrollado la política de planificación del trabajo, estableciendo distintos turnos con el fin de cubrir la necesidad operacional del Grupo y de acuerdo con la legislación de Quebec *Act Respecting Labour Standards*. Esta política establece lo siguiente:

Para empleados asalariados:

- Un mínimo de 37,5 horas trabajadas a la semana por cada empleado.
- Una jornada laboral mínima de 7,5 horas.
- La opción de solicitar una flexibilidad laboral que ha de ser aprobada por un supervisor.

Para gerentes:

- Un mínimo de 37,5 horas trabajadas a la semana por cada empleado.
- Una jornada laboral mínima de 7,5 horas.
- Debido a la carga de trabajo de esta categoría, los gerentes deben organizar su tiempo de trabajo para cubrir la alta carga, así como gestionar la planificación de los miembros de su equipo de trabajo.

Para empleados por horas establece lo siguiente:

- 200 horas de trabajo en 5 semanas para técnicos de proceso.
- 84 horas de trabajo en 2 semanas para técnicos de laboratorio y operadores logísticos.
- 8 horas diarias de lunes a viernes para empleados de mantenimiento.

Adicionalmente, el Grupo establece permisos de paternidad y maternidad que protege a aquellos trabajadores que van a ser padres, independientemente de que sean trabajadores de jornada completa o parcial. En este sentido, también tienen contratado un plan de seguros parental, que beneficia a empleadas que acaban de dar a luz o adoptar.

En **Reino Unido**, el Grupo tiene diferentes políticas relacionadas a esquemas de trabajo flexible, y las mismas aplican dependiendo del tipo de contrato. A continuación, se mencionan las características principales:

- El Grupo opera un sistema denominado "*Flexi Time*" que permite a las personas flexibilizar su jornada laboral con el único requisito de que deben asistir al trabajo entre las horas centrales de 09.30 a 15:00h y fuera de dicho horario la jornada es flexible. Cualquier tiempo trabajado por encima de las 42 horas por semana se registra y se pueden recuperar dichas horas denominándose "*Time Off In Lieu*" (TOIL).
- La jornada laboral contractual es de 40 horas por semana, pero dependiendo del contrato a otros empleados, les corresponde una jornada laboral de 42 horas por semana, lo cual conlleva al otorgamiento de 11 días adicionales por año en tiempo libre (adicionales a su derecho de días de vacaciones anuales), dichos días se denominan "*Roster Days*" y se debe tomar uno cada mes.
- Cualquier empleado que tenga un contrato de horas extra (turnos o días) puede optar por tomar TOIL en lugar de que se le pague por las horas adicionales trabajadas.
- Al personal de turno de operaciones, se les permite intercambiar turnos con miembros de otros equipos de turno.
- Cualquier empleado tiene el derecho legal de presentar una "Solicitud de trabajo flexible" a la empresa en donde trabaja, que puede incluir trabajo a tiempo parcial, horas condensadas, trabajo compartido, etc. La empresa tiene la obligación legal de considerar cualquier solicitud, pero no tiene que aceptarlas si pueden determinar que el cambio sería perjudicial para la empresa.

Medidas adoptadas para promover el empleo

El Grupo como primera fuente para atraer talento, acude a la búsqueda de candidatos internos, procurando el desarrollo y movilidad entre nuestras empresas del Grupo. También se realizan búsquedas externas de candidatos a través de diversas fuentes, tales como: bolsa de trabajo de Alpek y sus empresas, vinculación con universidades, y publicación de vacantes en medios digitales.

Adicionalmente, el Grupo acude a ferias de empleo en búsqueda de talento, publica ofertas de trabajo en los alrededores de sus plantas, así como, realiza desplegados en periódicos de la región donde se desarrolla.

3.1.3 Políticas de proveedores

En **Argentina**, el Grupo ha desarrollado el programa de evaluación de proveedores, con el objetivo de desarrollar y trabajar con proveedores que cumplan con los requisitos y estándares requeridos por el Grupo, tener una herramienta que permita trabajar en la mejora continua y el desarrollo de proveedores, y tener un historial de los proveedores para tener un criterio adicional para una futura selección.

En **Brasil**, el Grupo ha desarrollado la política de gestión de proveedores que establece los criterios de selección, registro, evaluación, reevaluación y clasificación de proveedores.

En **Canadá**, el Grupo ha desarrollado el programa de calificación de stakeholders, en el que implementa medidas para que éstos consideren los mismos objetivos de salud, seguridad, y medioambiente del Grupo.

En **Reino Unido**, el Grupo está en un proceso de unificación de política de gestión de proveedores que establece los criterios de selección, registro, evaluación, revaluación y clasificación de proveedores.

3.1.4 Buzón de Transparencia

El Grupo Alfa opera un Buzón de Transparencia como mecanismo de denuncia interna y externa que permite atender y dar seguimiento a denuncias relacionadas con el incumplimiento de políticas y valores de Grupo. El Buzón de transparencia atiende y da seguimiento a denuncias referentes a faltas al Código de conducta, que atenten contra la integridad de los colaboradores y la compañía, también tiene como objetivo reportar cualquier situación que se considere que no cumpla con los niveles adecuados de transparencia, confianza y/o seguridad, atendiendo las necesidades de los clientes, proveedores, consumidores, y colaboradores. El Buzón opera 24 horas, 365 días del año, mediante correo electrónico o vía telefónica, en los idiomas de todos los países donde el Grupo y sus unidades de negocio operan.

3.2 Cuestiones sociales y relativas al personal

3.2.1 Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.

País	2025			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Canadá	52	13	65	51	12	63
Brasil	332	114	446	334	115	449
Argentina	202	36	238	263	52	315
Reino Unido	83	14	97	85	15,90	100
Total	669	177	846	733	194	927

	2025			2024		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Ejecutivos (Directivos y Gerentes)	-	13	17	-	13	20
Empleados (Administrativos y de piso)	23	235	77	28	247	80
Operarios	47	281	153	59	339	141
Total	70	529	247	87	599	241

3.2.2 Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.

	2025			2024		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Contrato de Planta (*)	668	177	845	730	193	923
Contrato Temporal	1	-	1	3	1	4
Total	669	177	846	733	194	927

(*) La referencia a "contrato de planta" se considera equivalente a "contrato indefinido".

Al 31 de diciembre de 2025, el Grupo tiene empleados con contrato a tiempo parcial que representan el 0,47% del total, estos empleados se han incluido dentro de la clasificación "Contrato de planta". Mientras que, al 31 de diciembre de 2024, el Grupo tuvo empleados con contrato a tiempo parcial que representaron 0,76% del total.

3.2.3 Promedio anual de empleados por tipo de contrato, por sexo, edad y clasificación profesional

	2025					
	Contrato de Planta			Contrato Temporal		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Ejecutivos (Directivos y Gerentes)	-	14	19	-	-	-
Hombres	-	11	15	-	-	-
Mujeres	-	3	4	-	-	-
Empleados (Administrativos y de piso)	27	241	79	1	-	1
Hombres	18	153	60	-	-	-
Mujeres	9	88	19	1	-	1
Operarios	55	310	147	1	1	-
Hombres	42	267	136	1	1	-
Mujeres	13	43	11	-	-	-
Total	82	565	245	2	1	1

	2024					
	Contrato de Planta			Contrato Temporal		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Ejecutivos (Directivos y Gerentes)	-	15	19	-	-	-
Hombres	-	11	16	-	-	-
Mujeres	-	4	3	-	-	-
Empleados (Administrativos y de piso)	29	254	86	4	2	2
Hombres	17	157	68	2	1	2
Mujeres	12	97	18	2	1	-
Operarios	63	353	137	1	8	-
Hombres	48	306	127	1	8	-
Mujeres	15	47	10	-	-	-
Total	92	622	242	5	10	2

3.2.4 Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional

	2025			2024		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Ejecutivos (Directivos y Gerentes)	-	-	2	-	2	2
Hombres	-	-	2	-	2	2
Mujeres	-	-	-	-	-	-
Empleados (Administrativos y de piso)	2	15	9	5	23	11
Hombres	1	6	8	2	15	9
Mujeres	1	9	1	3	8	2
Operarios	2	31	16	2	16	6
Hombres	2	30	14	2	11	6
Mujeres	-	1	2	-	5	-
Total	4	46	27	7	41	19

3.2.5 Remuneraciones medias desglosadas por categorías vs brecha salarial

Euros (**)	2025			2024		
	Hombres	Mujeres	Brecha Salarial	Hombres	Mujeres	Brecha Salarial
Ejecutivos (*) Directivos y Gerentes	146.191,36	102.765,69	(43.425,67)	126.603,50	91.820,15	(34.783,35)
Empleados (Administrativos y de piso)	45.035,43	36.421,77	(8.613,66)	46.803,71	36.499,52	(10.304,20)
Operarios	46.600,65	23.560,32	(23.040,32)	49.241,52	25.351,17	(23.890,35)

(*) La remuneración incluye retribución variable, dietas, indemnizaciones, y pagos a sistemas de previsión de ahorro a largo plazo.

3.2.6 Remuneraciones medias desglosadas por edad vs brecha salarial

Euros (**)	2025			2024		
	Hombres	Mujeres	Brecha Salarial	Hombres	Mujeres	Brecha Salarial
<30	30.909,50	18.202,84	(12.706,66)	34.320,09	19.032,14	(15.287,95)
30-50	46.120,18	32.482,92	(13.637,27)	48.981,28	33.880,62	(15.100,66)
>50	62.268,32	43.764,42	(18.503,90)	64.781,94	49.625,30	(15.156,64)

(**) Las remuneraciones medias correspondientes a Alpek Uk no incluye conceptos de remuneración variable

La remuneración media de los empleados de Grupo Dak Américas Exterior en los ejercicios 2025 y 2024 ha sido de 45,77 y 51,51 miles de euros, respectivamente.

3.2.7 La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad

De acuerdo a la complejidad de las operaciones que realiza el Grupo, este brinda empleo a personas con discapacidad principalmente en actividades administrativas, no relacionadas directamente con el proceso productivo. En este sentido los empleados con discapacidad que tiene el Grupo cuentan con la infraestructura necesaria para permitir el acceso adecuado a dichos empleados a las instalaciones donde desarrollan su actividad laboral.

El desglose de los empleados con discapacidad se detalla a continuación:

	Total 2025	Total 2024
Hombres	10	11
Mujeres	2	3
Total	12	14

3.2.8 Número de horas de absentismo

En 2025 se han contabilizado 48.596 horas de absentismo (67.260 horas de absentismo en el ejercicio 2024).

3.2.9 Enfermedades profesionales desagregadas por sexo

	Total 2025	Total 2024
Hombres	6	5
Mujeres	1	1
Total	7	6

3.2.10 Cantidad de horas de formación por categorías profesionales

	2025	2024
Ejecutivos (Directivos y Gerentes)	810	581
Empleados (Administrativos y de piso)	9.282	12.301
Operarios	13.964	14.208
Total	24.056	27.090

3.2.11 Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país

	2025		2024	
	Empleados	% cubierto por convenio	Empleados	% cubierto por convenio
Argentina	238	62	315	61
Brasil	446	100	449	100
Canadá	65	60	63	0
Reino Unido	97	44	100	41
Total	846		927	

3.3 Información Fiscal

3.3.1 Beneficios obtenidos por país e impuesto sobre beneficios pagados

En miles de Euros	2025			2024		
	Beneficio / (Pérdida) antes de impuesto corriente	Gasto de impuesto corriente	Beneficio / (Pérdida) después de impuesto	Beneficio / (Pérdida) antes de impuesto corriente	Gasto de impuesto corriente	Beneficio / (Pérdida) después de impuesto
España	(193)	662	469	27.797	179	27.976
Singapur	-	-	-	25	(8)	17
Canadá	(17.342)	-	(17.342)	(31.520)	-	(31.520)
Brasil	17.953	(377)	17.576	24.531	2.222	26.753
Argentina	(15.039)	(363)	(15.401)	18.621	(4.839)	13.782
Reino Unido	(10.191)	-	(10.191)	(5.545)	-	(5.545)
Total	(24.812)	(78)	(24.889)	33.909	(2.446)	31.463

4. OTROS ASPECTOS

Desde la fecha de cierre del ejercicio hasta la formulación del Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado, no se han producido acontecimientos significativos que no hayan sido recogidos en el presente Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado.

El presente Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado es público en el siguiente enlace: <https://www.dakamericas-exterior.com>. Asimismo, el informe anual de sostenibilidad del Grupo Alpek se encuentra publicado en su página web.

5. TABLA DE CONTENIDOS

La tabla que se incluye a continuación recoge los requisitos en materia de información no financiera y diversidad exigidos por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre y las referencias al documento público donde se recogen:

Contenidos	Estándar GRI	Referencia en documento público: Informe Anual Alpek / Alpek Índice GRI/Estado Complementario de Información no Financiera Consolidado	Comentarios
1. Contenidos Generales			
Breve descripción del modelo de negocio del grupo (entorno empresarial, organización y estructura, mercados, objetivos y estrategias, y tendencias).	2-1 2-6 2-22	Informe Anual Alpek 2025: pág. 3-4, (Carta a los Accionistas) pág. 5-17 (presencia en el mercado, breve , estrategia de crecimiento de largo plazo, desempeño, cifras financieras relevantes), pág. 34. Sustainability Report 2025: pág. 9.	
Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones incluyendo qué medidas se han tomado.	3-3	Informe Anual Alpek 2025: pág.17, 31-58. Sustainability Report 2025: pág. 75. Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado: apartado 3.1	
Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros.	3-3	Informe Anual Alpek 2025: pág. 10-16, pág. 32-58. Sustainability Report 2025: pág.9, 31-50, 58-69.	
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo y cómo el grupo gestiona dichos riesgos.	2-12	Informe Anual Alpek 2025: pág. 26-30. Sustainability Report 2025: pág. 15-30.	
Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta.	3-3	Informe Anual Alpek 2025: pág. 15-17, 38-58. Sustainability Report 2025: pág. 31-70. Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado: apartado 3	

2. Cuestiones ambientales						
General	Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de contaminación atmosférica.	3-3 2-23 201-2	Informe Anual Alpek 2025: pág. 47-58.			
	Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.					
	Aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.					
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente, teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	3-3	Informe Anual Alpek 2025: pág. 51-53.	La contaminación acústica y lumínica no se reporta al no considerarse un tema material.		
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.	3-3 306-1 306-2 306-3 306-4 y 306-5	Informe Anual Alpek 2025: pág. 54, 56-58. Sustainability Report 2025: pág. 62.			Las acciones para combatir el desperdicio de alimentos no se reportan al no considerarse un tema material.
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.					
Uso sostenible de recursos	El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales.	303-1 303-2 303-3	Informe Anual Alpek 2025: pág. 56. Sustainability Report 2025: pág. 64-66.			
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso.	3-3 301-1 301-2	Informe Anual Alpek 2025: pág. 57-58. Sustainability Report 2025: pág. 66-69.			
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	3-3 302-1 302-3 302-4	Informe Anual Alpek 2025: pág. 53. Sustainability Report 2025: pág. 62-63.			

	Consumo, directo e indirecto, de energía.		Informe Anual Alpek 2025: pág. 53. Sustainability Report 2025: pág. 62-63.	
Cambio climático	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.	3-3 305-1 305-2 305-3 305-4	Informe Anual Alpek 2025: pág. 53. Sustainability Report 2025: pág. 53-59.	
	Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.	3-3	Informe Anual Alpek 2025: pág. 20, 51-53. Sustainability Report 2025: pág. 13-15, 51.	
	Las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	3-3	Informe Anual Alpek 2025: pág. 20, 51-53. Sustainability Report 2025: pág. 54.	
Protección de la biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	3-3	Informe Anual Alpek 2025: pág. 55. Sustainability Report 2025: pág. 51-53, 96.	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	304-4	Sustainability Report 2025: pág. 51-53.	
3. Cuestiones sociales y relativas al personal				
Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.	3-3 2-7	Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado: apartado 3.2.1	
	Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.	2-7 405-1	Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado: apartado 3.2.3	
	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	401-1	Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado: apartado 3.2.4	
	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.	405-2	Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado: apartado 3.2.5 y 3.2.6	
	Brecha salarial.	3-3 405-2	Estado Complementario de Información No Financiera	

Organización del trabajo	Remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad.		Consolidado: apartado 3.2.5 y 3.2.6 Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado: apartado 3.2.5 y 3.2.6	
	Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	3-3 405-2	Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado: apartado 3.2.5 y 3.2.6	Durante 2025 y 2024, no se han devengado remuneraciones por parte del consejo de administración del grupo.
	Implantación de políticas de desconexión laboral.	3-3	Informe Anual Alpek 2025: pág. 40, 46.	A la fecha, no existe un protocolo para la desconexión laboral, si bien el Grupo se encuentra trabajando para poder desarrollarlo. En este ámbito, la política general de las distintas empresas que componen el Grupo es no interrumpir el tiempo de descanso de los trabajadores.
	Empleados con discapacidad.	405-1	Informe Anual Alpek 2025: pág. 40. Sustainability Report 2025: pág. 36. Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado: apartado 3.2.7.	
	Organización del tiempo de trabajo.	3-3	Informe Anual Alpek 2025: pág. 40. Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado: apartado 3.1.2.	En función de la localización geográfica de las empresas que integran el Grupo, las jornadas de trabajo se organizan para responder a las necesidades de producción dentro del marco de los convenios aplicables y respetando las necesidades familiares de los trabajadores.
	Número de horas de absentismo.	403-2	Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado: apartado 3.2.8.	
	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio responsable de estos por parte de ambos progenitores.	3-3	Informe Anual Alpek 2025: pág. 40. Sustainability Report 2025: pág. 39.	

Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	3-3	Informe Anual Alpek 2025: pág. 42. Sustainability Report 2025: pág. 45-46, 99-100.	
	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad.	403-2	Informe Anual Alpek 2025: pág. 42. Sustainability Report 2025: pág. 46, 99-100.	
	Enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	403-3	Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado: apartado 3.2.9.	
Relaciones sociales	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.	3-3	Informe Anual Alpek 2025: pág. 47-49.	El Grupo, en todas sus operaciones, mantiene diversos mecanismos de comunicación con sus empleados. Cada planta, según su entorno y necesidades, organiza el diálogo social de distintas formas, por ejemplo, mediante representación legal en el centro de trabajo, a través de comunicación interna, uso de Buzón de Transparencia, implementación de encuestas de clima organizacional, town hall meetings, webinars liderados por los directores de unidades de negocio o líderes globales de cada función, así como la comunicación y retroalimentación a nivel individual. Además de estos canales, el diálogo social con los trabajadores sindicalizados se organiza a través de los sindicatos y sus líderes reflejándose en consultas y negociaciones periódicas de sus contratos colectivos.
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.	2-30	Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado: apartado 3.2.11.	
	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-1	Informe Anual Alpek 2025: pág. 42.	
	Mecanismos y procedimientos con los que cuenta la empresa para promover la implicación de los trabajadores en la gestión de la compañía, en términos de	3-3	Informe Anual Alpek 2025: pág. 39-41.	

	información, consulta y participación.			
Formación	Las políticas implementadas en el campo de la formación;	3-3	Informe Anual Alpek 2025: pág. 37, 42, 53-54 Sustainability Report 2025: pág. 37.	
	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	Sustainability Report 2025: pág. 37. Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado: apartado 3.1.10.	
Accesibilidad universal	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	3-3	Informe Anual Alpek 2025: pág. 46. Sustainability Report 2025: pág. 36.	
	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres; Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)		Informe Anual Alpek 2025: pág. 40-44.	
Igualdad	Medidas adoptadas para promover el empleo.		Informe Anual Alpek 2025: pág. 41, 43-44.	
		3-3	Informe Anual Alpek 2025: pág. 39-46. Sustainability Report 2025: pág. 40. Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado: apartado 3.1.2.	
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.		Informe Anual Alpek 2025: pág. 36, 41, 43-44. Sustainability Report 2025: pág. 47-49.	El código de Ética del Grupo Alfa contempla como principio evitar cualquier tipo de discriminación, acoso o amenaza hacia los trabajadores. En caso de presentarse cualquier situación de este tipo, se reporta a través del Buzón de Transparencia del Grupo, o bien comunicándolo al personal de Recursos Humanos de la planta.
	La integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.		Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado: apartado 3.1.7.	

	Las políticas contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.		Informe Anual Alpek 2025: pág. 36, 41. Sustainability Report 2025: pág. 47-49.	
4. Derechos humanos				
Derechos Humanos	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	3-3 2-23 2-26	Informe Anual Alpek 2025: pág. 35, 40-44. Sustainability Report 2025: pág. 47-49, 101.	
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.	3-3 2-23 2-26	Informe Anual Alpek 2025: pág. 35, 40-44. Sustainability Report 2025: pág. 47-49, 101.	
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.	406-1	Informe Anual Alpek 2025: pág. 43-44. Sustainability Report 2025: pág. 47-49, 101.	
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de: - Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. - La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. - La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio. - La eliminación del trabajo infantil.	406-1 408-1 409-1	Informe Anual Alpek 2025: pág. 43-44.	
5. Corrupción y soborno				
Lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	3-3 2-23 2-26 205-2	Informe Anual Alpek 2025: pág. 35-36, 49. Sustainability Report 2025: pág. 49, 78.	
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	2-23 2-26 3-3	Sustainability Report 2025: pág. 49.	
		413-1		

	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.		Informe Anual Alpek 2025: pág. 46.	
6. Sociedad				
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible:	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	3-3 203-1 413-1	Informe Anual Alpek 2025: pág. 46. Sustainability Report 2025: pág. 101.	
	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	203-1 413-1 411-1	Informe Anual Alpek 2025: pág. 46. Sustainability Report 2025: pág. 101.	
	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.	413-1	Informe Anual Alpek 2025: pág. 46. Sustainability Report 2025: pág. 101.	
	Las acciones de asociación o patrocinio.	2-28	Sustainability Report 2025: pág. 42-44.	
	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	2-6	Informe Anual Alpek 2025: pág. 34-35, 47-49.	
Subcontratación y proveedores:	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	3-3	Informe Anual Alpek 2025: pág. 34-35, 47-49.	
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	3-3	Informe Anual Alpek 2025: pág. 19-21.	
Consumidores:	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	3-3	Informe Anual Alpek 2025: pág. 49, 57.	En Canadá el Grupo tiene la certificación FSSC 22000 (Food safety system Certification) bajo el estándar GFSI (Global Food Safety Initiative). En Argentina, Brasil y UK, el Grupo está en proceso de obtención de la certificación para el PET "Food Content" similar a la certificación de Canadá. En el caso de la producción de las fibras de poliéster no se requiere una certificación por no estar en contacto con la comida y el PTA de Brasil es un producto intermedio que no está en contacto en su forma con el consumidor final.

	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	3-3 416-2	Sustainability Report 2025: pág. 77, 102. Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado: apartado 3.1.4.	
Información fiscal:	Beneficios obtenidos país por país.	3-3	Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado: apartado 3.3.1 dentro del apartado 3.3	
	Impuestos sobre beneficios pagados.	207-1 207-2	Estado Complementario de Información No Financiera Consolidado: apartado 3.3.1 dentro del apartado 3.3	
	Subvenciones públicas recibidas.	201-4	Sustainability Report 2025: pág. 94.	
	Otros datos relevantes.	-	-	
7. Otros				

Diligencia de formulación

D. Carlos Avila García en mi calidad de Vicesecretario Primero del Consejo de Administración de Dak Américas Exterior, S.L. (Sociedad Unipersonal) (la Sociedad Dominante), certifico que el Estado Complementario de Información no Financiera Consolidado adjunto correspondiente al ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2025 ha sido formulado con el voto favorable de todos los miembros del Consejo de Administración de Dak Américas Exterior, S.L. (Sociedad Unipersonal), en la celebración de la reunión del 31 de marzo de 2026 del Consejo de Administración, con vistas a su verificación por un tercero independiente y posterior aprobación por el Socio Único.

Dicha reunión tuvo naturaleza telemática, de acuerdo con los Estatutos Sociales, motivo por el cual el Estado Complementario de Información no Financiera Consolidado adjunto no cuenta con las firmas de los siguientes consejeros:

- Don José Carlos Pons de la Garza (Presidente)
- Don Carlos Edmundo Argüelles González (Consejero)

El citado documento está extendido en 17 folios, páginas de la 1 a la 17.

Esta Diligencia de formulación se extiende con fecha del 31 de marzo de 2026



Don Carlos Avila García

Vicesecretario Primero del Consejo de Administración