



Evolución

Informe de Sostenibilidad 2024

Evolucionar significa conectar con nuestras raíces al tiempo que avanzamos hacia el futuro.

En 2024, nos propusimos evolucionar nuestra cultura, estableciendo una perspectiva renovada de cómo nos vemos a nosotros mismos, una nueva forma de trabajar juntos y una nueva imagen que reflejara nuestro cambio interno.



En Bocar, nuestro éxito se basa en cuidar a las personas, lograr la excelencia, actuar sosteniblemente y liderar la innovación para generar valor en el cambiante sector automotriz global.

Contenido

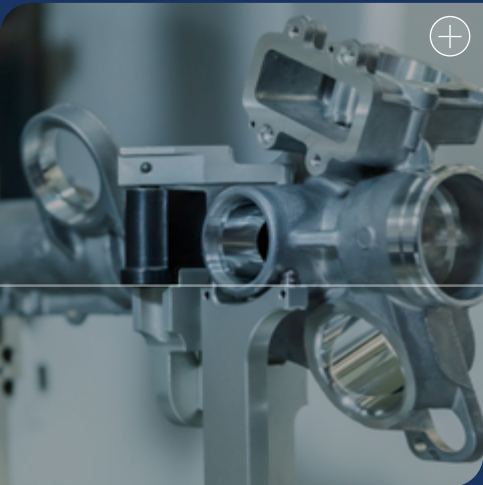
Mensaje del Director General	4
Destacables de sostenibilidad	5

Somos Bocar



Nuestras operaciones	7
Nuestra razón de ser	10
Nuestra gente	11
Liderazgo en innovación	12
Certificaciones y premios	14
Afiliaciones industriales	14

Hacia la movilidad sostenible



Materialidad y Marco de Sostenibilidad	16
Marco de Sostenibilidad CEERO	19
Grupos de interés	22
Cadena de valor sostenible	23

Medio ambiente



Gestión ambiental sostenible	26
Acción climática	28
Gestión de residuos	30
Gestión responsable del agua	33

Nuestra gente



Cuidar de las personas: un principio fundamental de nuestra cultura	37
Derechos laborales y generación de empleos	39
Seguridad en el trabajo	41
JEDI: Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión	47
Capacitación y desarrollo	49

Nuestras comunidades



Fundación Familia Bocar	55
Programa de Voluntariado Bocar	60

Gobernanza e integridad



Integridad y transparencia en la toma de decisiones	62
Integridad y cumplimiento	65
Acerca de este informe	67
Índice de contenidos GRI de conformidad	68

Mensaje

del Director General

GRI: 2-22



KARL SCHARY
Director General
Bocar

Al reflexionar sobre el año pasado, 2024 trajo consigo una evolución significativa, con resultados financieros y operativos positivos que señalan un crecimiento constante. En el centro de nuestra trayectoria estuvo la estrategia de cambio de imagen corporativa y el exitoso lanzamiento de la iniciativa de Evolución Cultural, que constituyeron la base de nuestros esfuerzos por construir una empresa más fuerte anclada en cuatro principios fundamentales que ahora guían nuestras acciones: cuidar de las personas, lograr la excelencia, actuar sosteniblemente y liderar la innovación. Al situar estos valores en el centro de nuestra identidad, hemos creado una poderosa palanca para generar valor sostenible, impulsando nuestro desempeño y posicionándonos para el éxito futuro.

Como “socio confiable” en un sector sometido a profundos cambios, mantenemos una postura para la evolución a largo plazo. La transformación de nuestro Centro Técnico en Alemania en el Centro de Innovación Bocar (BIC) se enfoca en proyectos de predesarrollo, prototipos e innovación. Además, el Taller Mecánico renovado y mejorado, situado ahora en el Complejo Lerma, fortalece nuestras capacidades para hacer frente a las necesidades del negocio con mayor eficiencia. Ambos proyectos refuerzan nuestro compromiso de liderar la innovación.

Cuidar de las personas sigue siendo nuestra mayor fortaleza. A lo largo de 2024, nos centramos especialmente

en las condiciones de trabajo, lanzando nuestro programa integral Be Safe!, que amplía las oportunidades de formación y continúa con iniciativas de bienestar. Actualmente, las mujeres representan el 36% de nuestra fuerza laboral, y su participación en puestos de liderazgo ha aumentado del 9.8% al 13%. Ampliando nuestro compromiso con las oportunidades para los jóvenes, 124 aprendices participaron en nuestro programa de desarrollo en el CEFB, con una tasa de retención del 94.5%.

Nuestro programa de voluntariado sigue impulsando el compromiso con la comunidad, con una participación del 36% de nuestra fuerza laboral. Más de 3,000 empleados de Bocar contribuyeron con su tiempo, beneficiando a 9,500 personas de 32 instituciones asociadas. La Fundación Familia Bocar amplió nuestro impacto a más de 13,500 beneficiarios a través de iniciativas de Educación, Ayuda en Emergencias y apoyo a Casas Hogar. El lanzamiento del “Colegio Sol de Oriente” en Chihuahua, donde 64 estudiantes han comenzado con su educación, incluidos 5 hijos de colaboradores de la planta de Chihuahua, ejemplifica nuestro impacto sostenible en las comunidades.

Nuestro desempeño medioambiental sigue mejorando. Logramos la reducción de la huella de carbono en los Alcances 1 y 2 en un 2.63% (tCO₂/tPT), compensando un crecimiento de la producción del 3.39%. La eficiencia hídrica aumentó un 2.03%, con un ahorro de +9,900 metros

En Bocar, nuestro éxito está impulsado por una cultura centrada en principios: cuidar de las personas, lograr la excelencia, actuar de forma sostenible y liderar la innovación.

cúbicos frente a las proyecciones. Gracias a la aplicación de principios de economía circular, redujimos los residuos destinados a confinamiento en más de 85% con el total de arena residual de nuestra unidad de negocio de Moldes Semi-Permanentes, destinado ahora a la producción de ladrillos de construcción.

Nuestro gobierno corporativo evolucionó con la integración del Comité de Sostenibilidad. Actualizamos el Código de Integridad con un capítulo dedicado a sostenibilidad y reforzamos nuestros principios medioambientales, laborales y de derechos humanos. También alcanzamos el objetivo de evaluar el 80% del gasto en proveedores en prácticas ASG en nuestra cadena de valor.

Mientras continuamos evolucionando hacia la excelencia, mantenemos nuestro compromiso de generar valor para nuestros clientes. En Bocar, nuestra evolución se centra en la gente, y juntos estamos construyendo un presente más sostenible.

Destacables de sostenibilidad 2024

En Bocar, actuar sosteniblemente es un principio de nuestra cultura para generar valor en la industria automotriz.

Medio ambiente

2.63%

de reducción en la huella de carbono por tonelada de producto terminado en Alcances 1 y 2 vs. año anterior.

2.03%

de mejora en la eficiencia hídrica frente a las proyecciones para 2024.

85%

menos residuos a confinamiento a través de economía circular en la unidad de negocio de Moldes Semi-Permanentes.



Nuestra gente

7,947

empleados con un 36% de representación femenina.

6 de cada 10

puestos vacantes se cubrieron con talento interno.

33 horas

de capacitación en promedio.



Nuestras comunidades

36%

de los colaboradores participaron en el Programa de Voluntariado Bocar.

13,529

personas se beneficiaron de los programas de Fundación Familia Bocar.

19

instituciones apoyadas por Fundación Familia Bocar a través de alianzas y donaciones.



Cadena de valor sostenible

+10.3%

de ventas en partes para vehículos eléctricos.

80%

del gasto en proveedores evaluado en criterios ASG.





Somos Bocar →

Hacia la
movilidad
sostenible →

Medio ambiente →

Nuestra gente →

Nuestras
comunidades →

Gobernanza
e integridad →

GRI

2-6, 2-7, 2-28

SASB

TR-AP-000.A, TR-AP-000.B,
TR-AP-000.C

ODS



Evolucionar significa fortalecer nuestras
raíces y avanzar hacia el futuro



Nuestras operaciones

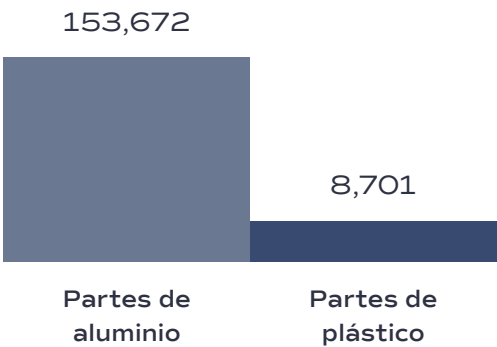
Somos una empresa de alcance mundial, con sede en México y ADN alemán. Nos enfocamos en desarrollar y fabricar componentes de aluminio y plástico para satisfacer los requisitos más exigentes de nuestros clientes. Entre nuestros socios se encuentran los fabricantes de automóviles más importantes del mundo y nos esforzamos por desarrollar nuestra cadena de valor en un marco de sostenibilidad.

2,089

partes diferentes se produjeron en 2024

Peso total de las piezas producidas

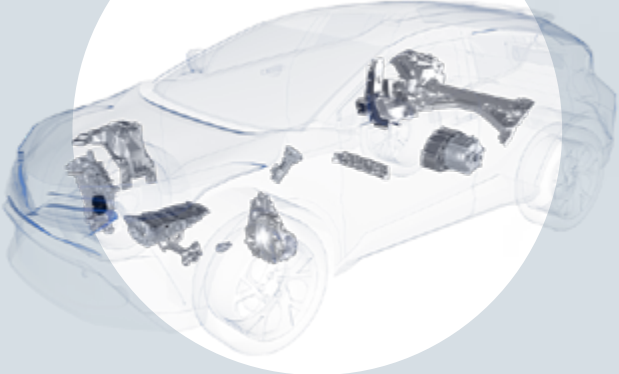
Toneladas



Unidades de negocio

75.03%

de la producción



Fundición a alta presión (HPDC):

En este proceso, el aluminio fundido se inyecta a alta presión, lo que permite fabricar piezas con geometrías complejas y paredes finas. Estas paredes son esenciales para reducir el peso del vehículo y la eficiencia de combustible. Algunas piezas del sistema de propulsión eléctrica se fabrican mediante este proceso.

17.67%

de la producción



Fundición por gravedad y baja presión (LPDC) - Molde Semi-Permanente (SPM):

Utilizamos este proceso para fabricar componentes de aluminio complejos y de alta calidad, gracias a su capacidad para producir partes precisas con detalles intrincados y una excelente integridad estructural. La combinación de tecnologías avanzadas, como los núcleos 3D y el uso de arena inorgánica, junto con la aplicación de baja presión, hacen que este método sea versátil y eficaz. La suspensión de los vehículos eléctricos se fabrica mediante este proceso.

7.30%

de la producción



Inyección de plástico:

Consiste en fundir material plástico para inyectarlo a alta presión en un molde donde se enfría y solidifica. Las piezas que fabricamos se utilizan en componentes de motores de automóviles, interiores, puertas de cajuela, revestimientos de salpicaderas y exteriores.

Ubicación de nuestras instalaciones



Mercados y clientes

Nos enfocamos en el mercado de Norteamérica y prestamos servicio a los principales fabricantes de equipos originales y proveedores de primer nivel del sector automotriz.

Nuestra razón de ser

Desde que iniciamos operaciones en 1958, nuestros servicios se han ampliado para abarcar mucho más que solo manufactura. Somos un socio estratégico y desarrollamos soluciones técnicas competitivas para ofrecer máxima confiabilidad. Gracias a la experiencia en desarrollo y producción que hemos adquirido a lo largo de muchos años, a nuestros amplios conocimientos de procesos y materiales y a nuestra inversión continua en tecnologías de vanguardia, hemos desarrollado una extraordinaria capacidad de resolución de problemas y un profundo conocimiento técnico de los materiales, la tecnología y la automatización.

Nuestro éxito se basa en una cultura empresarial que hace hincapié en la gente, la proximidad con los clientes, nuestra experiencia y la pasión por las soluciones sostenibles.

Estamos comprometidos con la reducción de nuestra huella ambiental, el desarrollo de las personas que forman parte de la organización y el fortalecimiento de las comunidades donde tenemos presencia con nuestras operaciones.

Nuestros productos se fabrican en cinco complejos productivos ubicados en México y uno en Huntsville, Alabama, Estados Unidos.

Tenemos representación comercial internacional con oficinas en Estados Unidos, Japón, Alemania y China, además, en Alemania tenemos nuestro Centro de Innovación Bocar (BIC), que se enfoca en el desarrollo y la certificación de procesos industriales.

Ofrecemos soluciones innovadoras como socio confiable de los líderes globales fabricantes de automóviles y otras industrias.

Principios



Cuidar de las personas

Lograr la excelencia

Actuar sosteniblemente

Liderar la innovación

Nuestra gente

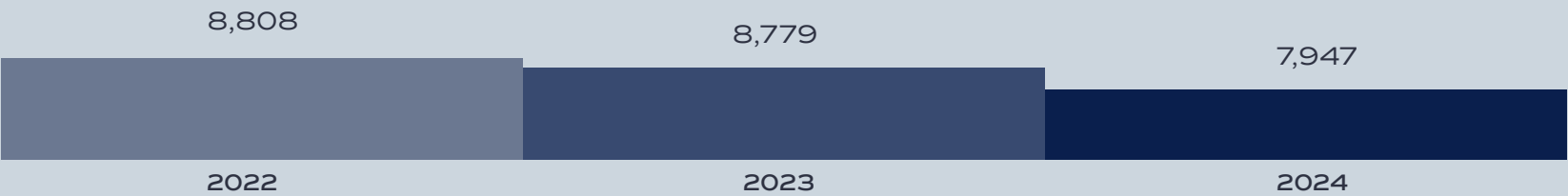
Nuestra organización está integrada por mujeres y hombres, con altos niveles de especialización en distintas disciplinas. Para finales de 2024 contamos con 7,947 personas trabajando directamente en nuestras sedes de México, Estados Unidos, Alemania, Japón y China.

Contratamos talento en puestos permanentes, junto con personal temporal para proyectos especiales.

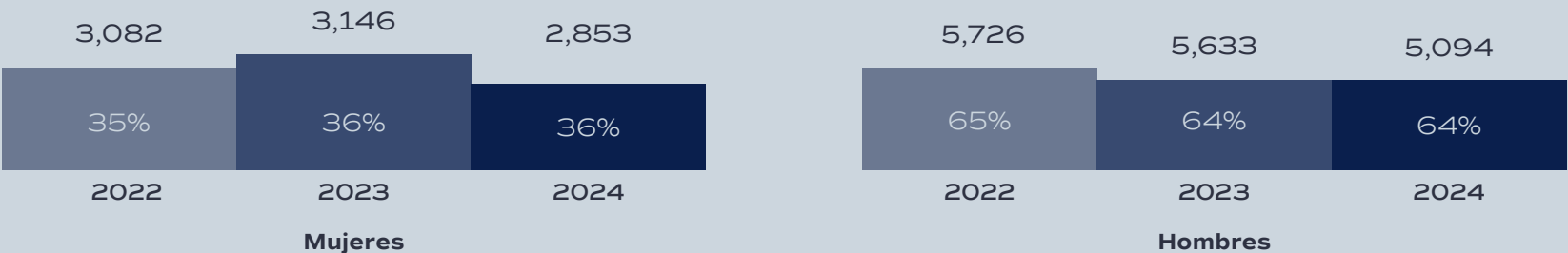
La mayor parte de nuestro personal tiene un trabajo de tiempo completo; la plantilla se complementa con puestos de tiempo parcial y programas de desarrollo para becarios y aprendices que se preparan para incorporarse a nuestro equipo.

En Bocar, atraemos talento excepcional y nos enfocamos en cultivar un entorno donde las personas puedan alcanzar su máximo potencial.

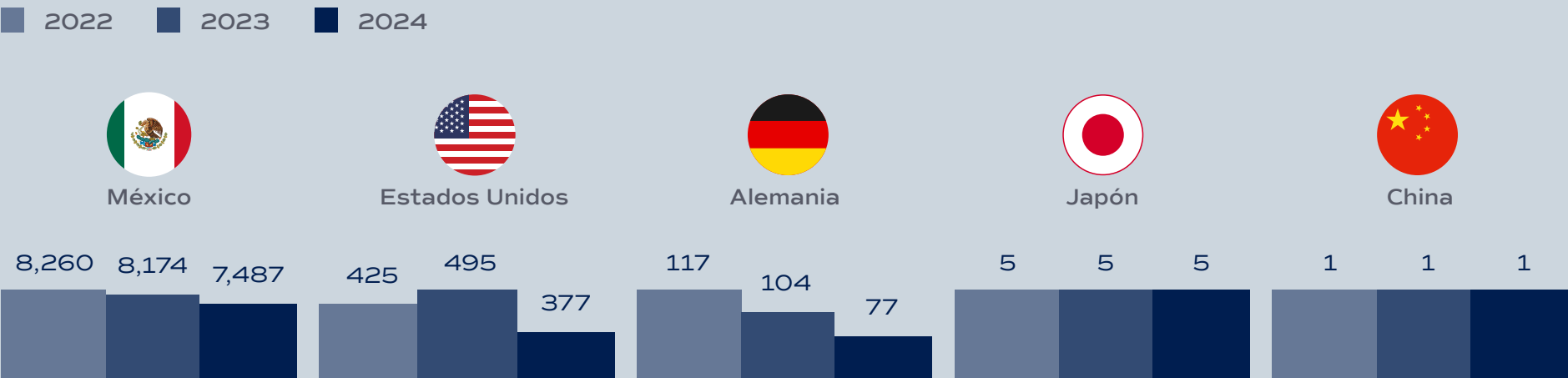
Total de personas empleadas | Datos globales



Por género



Por país de operación



Liderazgo en innovación

Liderar la innovación es uno de nuestros principios y en 2024 consolidamos dos grandes proyectos que refuerzan nuestras capacidades tecnológicas y nos posicionan mejor para satisfacer los requerimientos de los clientes.

Centro de Innovación Bocar

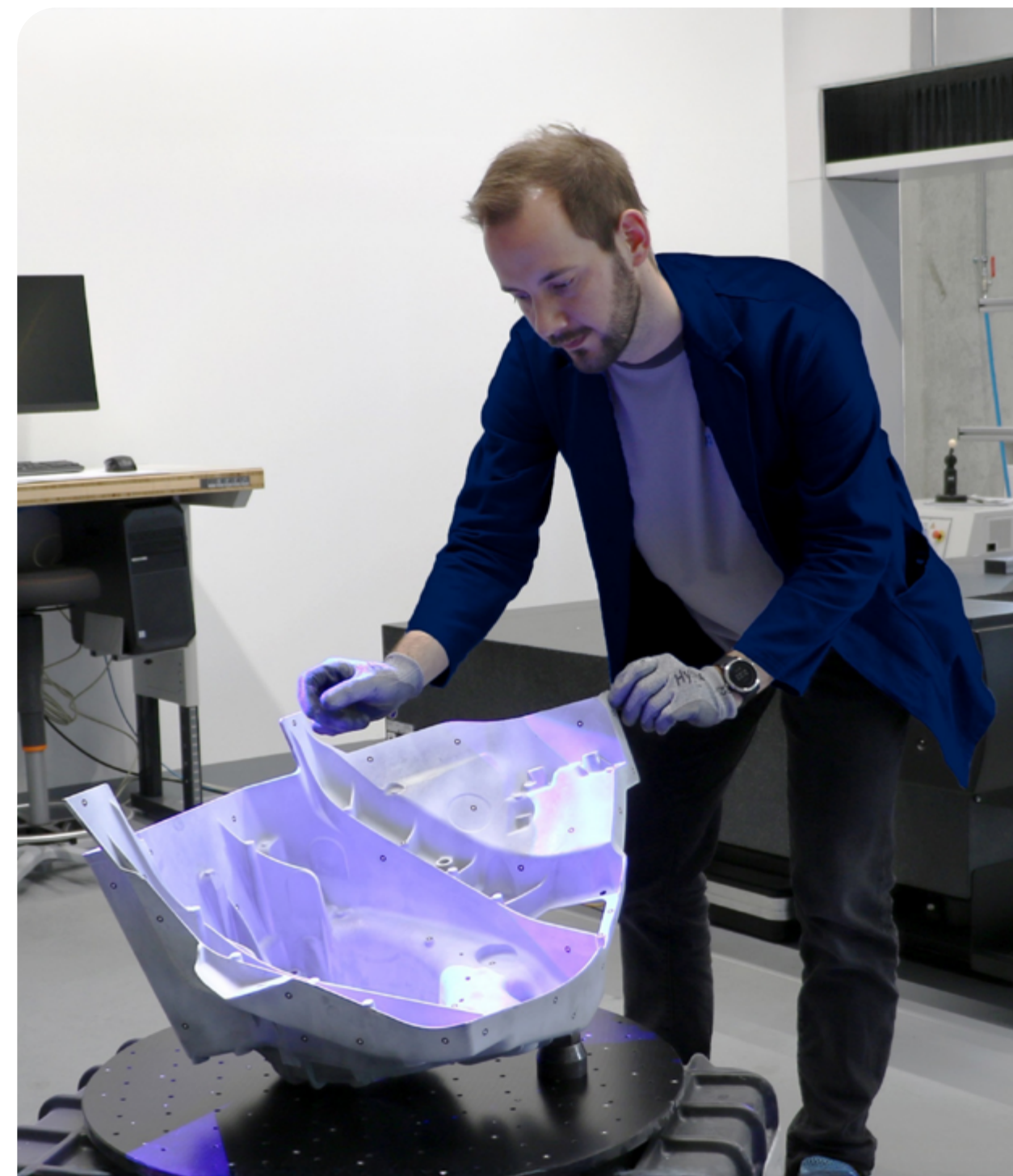
La transformación de nuestro Centro Técnico de Alemania en un Centro de Innovación marca un cambio estratégico en nuestro enfoque del desarrollo y la excelencia en manufactura. Esta evolución redujo el énfasis en el muestreo de moldes y aumentó la atención prestada al predesarrollo, la creación de prototipos y los proyectos de innovación.

La reestructuración finalizada en 2024 ha propiciado un cambio de mentalidad clave, ya que el equipo

ha adoptado un enfoque centrado en la innovación con una cartera de proyectos en curso.

Los ingenieros residentes ahora apoyan activamente a nuestros equipos de ventas y refuerzan las relaciones con los clientes. A medida que evoluciona, el Centro de Innovación Bocar prepara programas de formación completos para técnicos de planta que fomentarán una elevada competencia técnica, fortaleciendo la integración con nuestras operaciones en Alemania.

La evolución del Centro de Innovación Bocar refuerza las relaciones con nuestros clientes e impulsa la excelencia en manufactura a nivel global.



Evolución del Taller Mecánico

En 2024 logramos un hito importante con la evolución y reubicación de nuestro Taller mecánico al Complejo Lerma, mejorando nuestras capacidades de herramientas mientras avanzamos en objetivos de sostenibilidad.

La integración del Taller Mecánico al Complejo Lerma optimizó la logística al eliminar el transporte externo para atender a nuestros principales clientes internos.

La ampliación e integración del Taller Mecánico al Complejo Lerma optimizó la logística, aumentó la eficiencia operativa y mejoró el servicio a nuestros principales clientes internos.



16
aprendices se incorporaron al Taller Mecánico tras graduarse del programa de desarrollo del Centro de Excelencia FB.

Las operaciones utilizan ahora montacargas y vehículos pequeños, lo que reduce sustancialmente nuestra huella de carbono por transporte y los costos operativos. Además, el Taller Mecánico tiene acceso a instalaciones propias de tratamiento de aguas residuales disponibles en el Complejo de Lerma.

El taller funciona con mayor eficiencia gracias a un equipo de trabajo optimizado de 125 personas, logrando sinergias mediante servicios compartidos con nuestra planta de PlasticTec. En particular, el Taller Mecánico ha incorporado a 16 aprendices formados en el Centro de Excelencia FB, lo que demuestra nuestro compromiso con el desarrollo del talento local y la creación de un sistema de competencias sostenible.

Las iniciativas en torno a la transformación de nuestro Centro de Innovación en Alemania y la modernización de nuestro Taller Mecánico en Lerma nos posicionan a la vanguardia de la innovación en manufactura sostenible, reforzando nuestras capacidades para satisfacer los requisitos de negocio en constante evolución, al tiempo que mantenemos nuestros compromisos medioambientales y sociales.

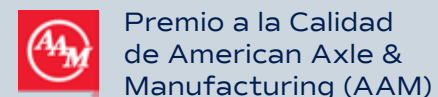
Certificaciones y premios

En Bocar nos comprometemos a mantener los más altos niveles de seguridad, calidad, gestión medioambiental y responsabilidad social en todas nuestras operaciones. Nuestra dedicación a la excelencia se valida mediante el cumplimiento con las certificaciones, los reconocimientos recibidos y las afiliaciones estratégicas que reflejan un enfoque integrado de prácticas empresariales sostenibles.

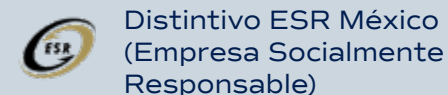
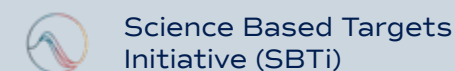
Afiliaciones industriales

- Alianza Automotriz para la Sustentabilidad Ambiental
- Consejo Empresarial Mexicano de Comercio Exterior, Inversión y Tecnología, A.C. (COMCE)
- Cámara Mexicano-Alemana de Comercio e Industria, B.C. (CAMEXA)
- Industria Nacional de Autopartes, A.C. (INA)
- Clúster Regional Automotriz Estado de México, A.C. (CLAUTMEXICO)

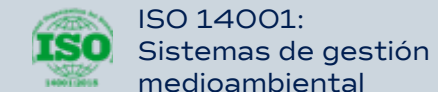
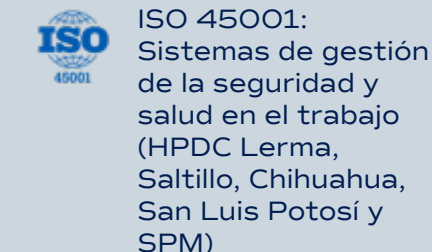
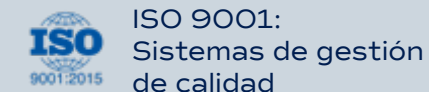
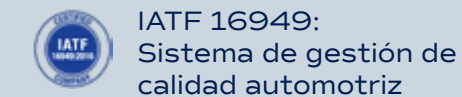
Reconocimientos de calidad



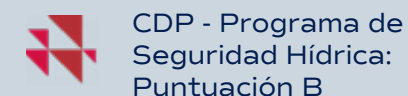
Compromiso con la sostenibilidad



Certificaciones de seguridad, salud, medio ambiente y calidad



Informes de desempeño de sostenibilidad





Somos Bocar →

**Hacia la
movilidad
sostenible** →

Medio ambiente →

Nuestra gente →

Nuestras
comunidades →

Gobernanza
e integridad →

GRI

2-23, 2-24, 2-29, 3-1, 3-2,
3-3, 308-1, 414-1

**Evolucionar consiste en encontrar
nuevas formas de conectar con el mundo**

Materialidad y Marco de Sostenibilidad

En 2021, comenzamos a integrar nuestra estrategia de sostenibilidad con la definición del Marco de Sostenibilidad CEERO. Partiendo de esta base, seguimos reforzando nuestro enfoque en 2024 y persiguiendo objetivos anuales alineados con las metas que establecimos para 2030.

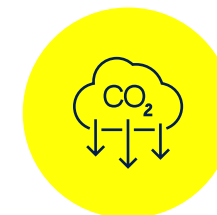


El análisis de doble materialidad realizado en 2023 sigue guiando nuestras prioridades de sostenibilidad, proporcionando una visión global de los impactos internos y externos de nuestras operaciones.

Este análisis incorpora perspectivas sobre temas relevantes para nuestros clientes, aspectos financieros y la adaptación de estándares del Global Reporting Initiative (GRI) y el Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

Nuestro enfoque de reporte se centra en 11 temas materiales que demuestran su gestión a través de programas, iniciativas y avances en indicadores específicos.

A finales de 2024, los indicadores clave de rendimiento (KPI) que integran el Marco de Sostenibilidad CEERO reflejaron avances significativos.



Reducción de CO₂: Se redujo la huella de carbono en los Alcances 1 y 2 en un 2.63% (tCO₂/tFG), compensando el aumento en la producción del 3.39%, lo que nos permitió avanzar hacia nuestros objetivos alineados a Science Based Targets (SBTi) para 2030.



Recursos bien administrados: Implementamos con éxito nuestro primer proyecto de economía circular con la gestión de arena de nuestra unidad de negocio de Moldes Semi-Permanentes, reduciendo significativamente los residuos destinados a confinamiento muy por debajo de nuestro objetivo del 38.37% para 2024, situándonos en la tendencia correcta para alcanzar nuestro objetivo de 2030 de menos del 8% de residuos destinados a relleno sanitario.

En cuanto al uso eficiente del agua, logramos un 2.03% con respecto al consumo previsto para el año y se integró en la organización un grupo de acción multidisciplinario para el seguimiento de cuestiones específicas relacionadas con el agua.



Enlace: Hemos superado el objetivo anual de formación de empleados con resultados positivos en el último trimestre de 2024, avanzando con paso firme hacia el objetivo 2030 de que el 100% de colaboradores que reúnan los requisitos, reciban al menos 16 horas de formación para su desarrollo.



Ética y gobernanza: Durante el último trimestre del año lanzamos nuestro Código de Integridad actualizado, y los avances en su comunicación y capacitación se reflejan en nuestros indicadores.

Evaluamos el 80% del gasto en proveedores con base en criterios ASG, lo que nos permitió cumplir con nuestro objetivo para 2024 y estar en línea con nuestro objetivo para 2030.



De cara al futuro, también se han identificado oportunidades para seguir madurando la estrategia, incluida la alineación con el contexto cambiante de la industria, cerrar brechas en la ruta de descarbonización y continuar avanzando en los pilares sociales y de gobernanza del marco estratégico.

Como parte de nuestro compromiso continuo con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, alineamos nuestros esfuerzos de sostenibilidad con seis Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) prioritarios: 3 - Salud y bienestar; 8 - Trabajo decente y crecimiento económico; 9 - Industria, innovación e infraestructura; 10 - Reducción de las desigualdades; 16 - Paz, justicia e instituciones sólidas, y 17 - Alianzas para alcanzar los objetivos.



Reforzamos el Marco de Sostenibilidad CEERO avanzando en prioridades materiales y registrando un progreso significativo hacia nuestras metas para 2030.

Materialidad, Objetivos de Desarrollo Sostenible y Principios del Pacto Mundial

Principios del Pacto Mundial

Derechos humanos

- 1. Apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos
- 2. No ser cómplices de la violación de los Derechos Humanos

Normas laborales

- 3. Apoyar la libertad de asociación y la negociación colectiva
- 4. Apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
- 5. Apoyar la erradicación del trabajo infantil
- 6. Apoyar la abolición de las prácticas esclavistas

Medio ambiente

- 7. Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente
- 8. Fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad medioambiental
- 9. Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Anticorrupción

- 10. Trabajar contra la corrupción en todas sus formas



Cambio climático:

Adoptar medidas proactivas para limitar el calentamiento global a 1.5 °C reduciendo las emisiones de carbono y fomentando el uso de energías renovables y eficientes.



Productos sostenibles:

Garantizar que nuestros productos, desde el diseño hasta el abastecimiento de materiales, sean parte de la movilidad sostenible y reduzcan el impacto ambiental mediante la innovación, los procesos de fabricación y el uso.



Cultura de la sostenibilidad:

Crear un compromiso compartido con la sostenibilidad entre el personal y los grupos de interés, impulsando un cambio positivo en las prácticas y principios de nuestra empresa.



Atracción y desarrollo de talento:

Atraer talento diverso y fomentar su crecimiento mediante formación y oportunidades.



Agua:

Gestionar eficazmente los recursos hídricos con una perspectiva de mitigación de riesgos a largo plazo, previniendo la contaminación y apoyando los esfuerzos de conservación del agua.



Bienestar del personal:

Dar prioridad a la salud, la seguridad y el bienestar de nuestro personal y sus familias.



Gestión de la cadena de suministro:

Fomentar el uso de aluminio amigable con el medio ambiente, abastecerse de materiales de forma responsable, optimizar el transporte y asegurar prácticas éticas en toda la cadena de suministro.



Economía circular:

Minimizar los residuos diseñando procesos eficientes con reutilización de materiales, reciclaje y reducción del consumo.



Ética empresarial:

Actuar de acuerdo con las normas éticas más estrictas, con transparencia e integridad en todas nuestras prácticas empresariales. Proteger los derechos humanos y laborales en toda la cadena de valor, fomentando el desarrollo de nuestras comunidades y el medio ambiente.



Justicia, equidad, diversidad e inclusión:

Garantizar el sentido de pertenencia en nuestro equipo de trabajo y contribuir a la sociedad con equidad, igualdad de oportunidades y perspectivas diversas en un entorno seguro e integrador.



Desarrollo comunitario:

Invertir en el desarrollo de nuestras comunidades locales mediante la creación de empleo, educación y actividades de voluntariado.



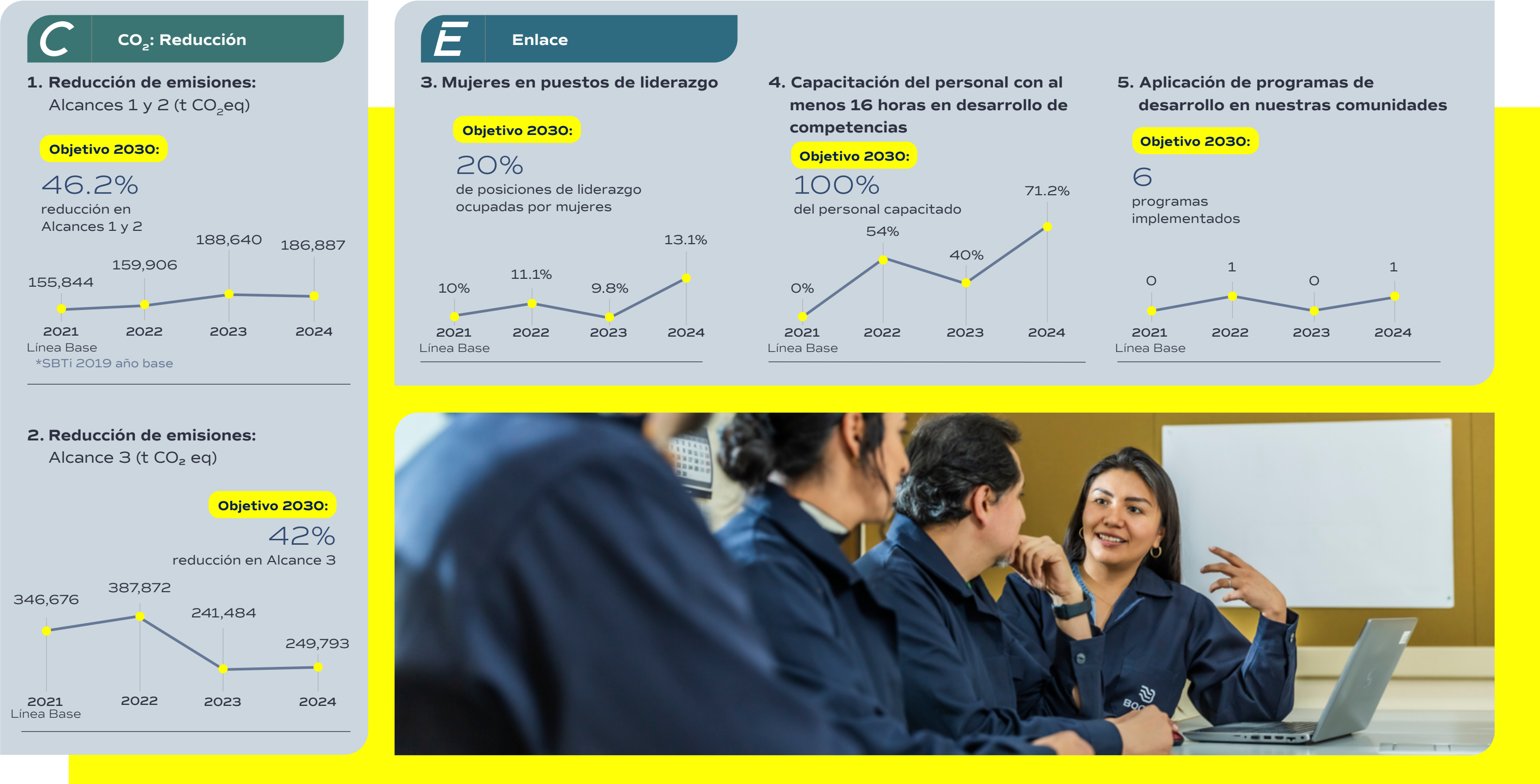
Marco de Sostenibilidad CEERO

En nuestro camino hacia la sostenibilidad, el marco estratégico CEERO nos ayuda a centrarnos en los objetivos para 2030. Sirve como mapa de ruta que concentra la dirección estratégica e integra la materialidad revisada, proporcionando transparencia y claridad a nuestros grupos de interés sobre los esfuerzos y aspiraciones de Bocar.



C	E	E	R	O
CO ₂ : reducción	Enlace	Ética y Gobernanza	Recursos bien administrados	Optimización del portafolio de productos
Reducción de las emisiones de carbono en consonancia con el compromiso de limitar el calentamiento global a 1.5 °C, en línea con la iniciativa Science Based Targets (SBTi). Temas materiales: cambio climático, economía circular.	Capacitar a nuestra gente para afrontar los retos del futuro, fomentar un entorno de trabajo diverso e integrador y cuidar de nuestra comunidad para construir un entorno empresarial resistente. Temas materiales: cultura de la sostenibilidad; bienestar del personal; atracción y desarrollo del talento; justicia, equidad, diversidad e inclusión; desarrollo de la comunidad.	Actuar con las máximas normas éticas y de transparencia para fomentar relaciones de confianza. Temas materiales: ética empresarial, cultura de la sostenibilidad y gestión de la cadena de suministro.	Eliminar los residuos y utilizar de forma segura los recursos naturales. Temas materiales: economía circular, agua y cultura de la sostenibilidad.	Desde el diseño de piezas hasta el abastecimiento de materiales, formar parte de la movilidad sostenible. Temas materiales: productos sostenibles.

Objetivos de sostenibilidad





E Ética y gobernanza

6. Capacitación del personal en programa de cumplimiento y ética

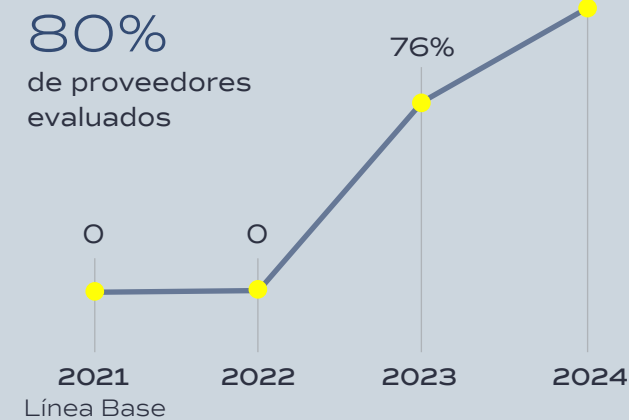
Objetivo 2030:



El nuevo Código de Integridad y la capacitación fueron lanzados durante el último trimestre de 2024, de ahí la variación respecto al año anterior.

7. Análisis de proveedores con criterios ASG

Objetivo 2030:

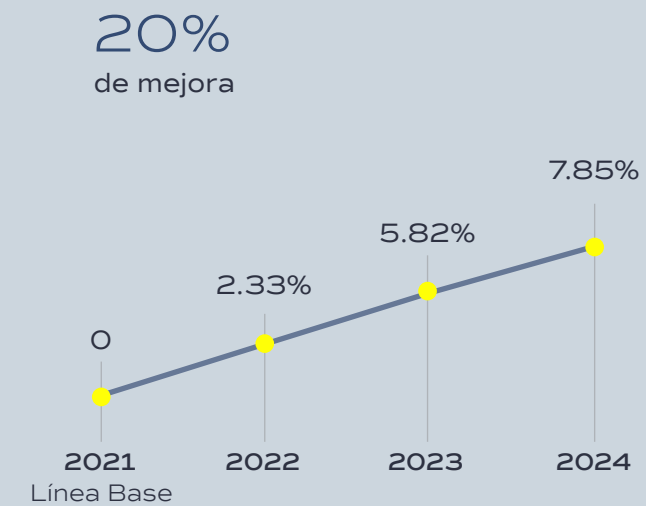


R Recursos bien gestionados

8. Mayor eficiencia en uso del agua*

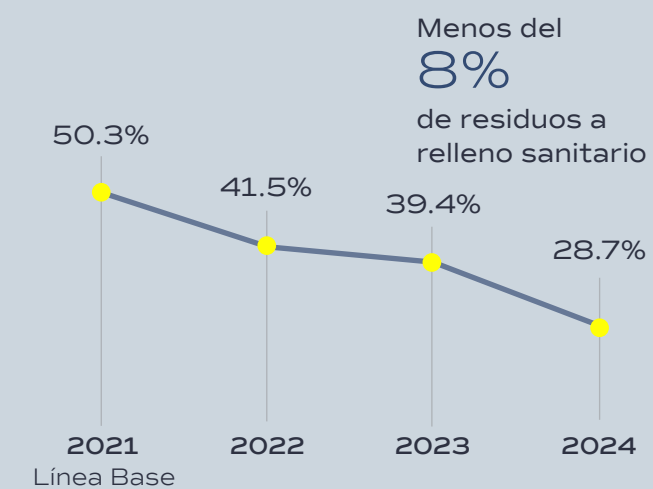
*Comparación con el año base 2021

Objetivo 2030:



9. Reducción de residuos a confinamiento

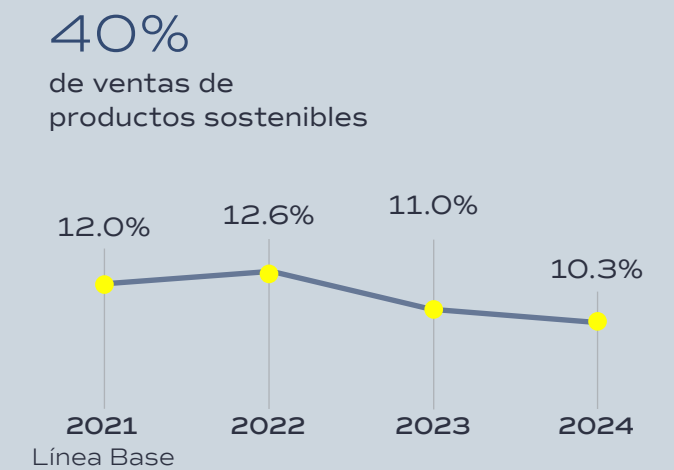
Objetivo 2030:



O Optimización del portafolio de productos

10. Venta de productos de movilidad sostenible

Objetivo 2030:



Grupos de interés

Mantenemos el diálogo con nuestros grupos de interés mediante canales de comunicación estructurados y adaptados a las necesidades de cada grupo. Este enfoque estratégico nos permite compartir eficazmente los avances en sostenibilidad, los resultados operativos, el desempeño de negocio, la evaluación de riesgos y las iniciativas de colaboración, fomentando la transparencia y generando confianza a través medios virtuales y personales.

			MEDIOS					
GRUPOS	SUBGRUPOS	OBJETIVO DE COMUNICACIÓN	Reuniones a solicitud 	Reuniones periódicas 	Página web y redes sociales 	Eventos locales 	Eventos globales 	Canales de comunicación interna 
ACCIONISTAS	Accionistas Consejeros Instituciones financieras	Alineación estratégica, supervisión de la gobernanza e informes sobre el rendimiento de inversiones.	●	●	●			
FUERZA LABORAL	Personal empleado Sindicatos	Compromiso operativo, desarrollo del talento y creación de una cultura de trabajo colaborativa.	●	●	●	●	●	●
CLIENTES	OEM Tier-1	Garantía de calidad de los productos, colaboración en innovación, alineación de las normas ASG y fortalecimiento de las relaciones.	●	●	●	●		
CADENA DE SUMINISTRO	Proveedores de bienes Proveedores de servicios Proveedores de equipos	Optimización del rendimiento, control de calidad y alineación con las normas ASG.	●	●	●	●	●	
COMUNIDAD	Familias del personal Comunidades locales Instituciones educativas Organizaciones de la sociedad civil	Responsabilidad social, mejora del impacto local y desarrollo sostenible.	●		●	●		
AUTORIDADES	Gobierno nacional, estatal y local Representaciones diplomáticas de México, Estados Unidos, Japón, Alemania y China.	Cumplimiento de la normativa y desarrollo del entorno empresarial.	●		●	●		
ASOCIACIONES EMPRESARIALES	Organizaciones de representación empresarial Asociaciones del sector automotriz	Colaboración industrial, intercambio de buenas prácticas y avance colectivo del sector.	●	●	●	●		

Cadena de valor sostenible

Nuestros proveedores son socios estratégicos para alcanzar los objetivos de negocio dentro de un marco de integridad y una visión de desarrollo sostenible. Reconocemos que la sostenibilidad de los productos requiere una cadena de suministro alineada con las buenas prácticas y principios compartidos.



El Día del Proveedor 2024 reunió a 93 socios estratégicos de tres continentes, estableciendo una plataforma de colaboración, excelencia y sostenibilidad.

Día del Proveedor

En febrero de 2024 celebramos el Día del Proveedor en el Centro de Ingeniería Bocar del Complejo Lerma, en el que reunimos a 93 socios estratégicos de Europa, Norteamérica y Asia. Este evento reforzó nuestro compromiso de construir una cadena de valor confiable y fomentar el desarrollo empresarial. Los participantes representaban diversas categorías de compras, incluidos materiales directos e indirectos, maquinaria, herramientas y materias primas.

La sesión se centró en el fortalecimiento de vínculos empresariales, la comunicación sobre los desafíos del sector, la creación de sinergias para un crecimiento sostenible, el desarrollo consistente de la cadena de suministro y el reconocimiento a la excelencia operativa.

Uno de los momentos destacados fue la ceremonia de entrega del premio “Proveedor del Año Bocar”, que reconoce la calidad, entrega, competitividad de costos y servicio excepcionales durante 2023. Entre los ganadores estuvieron GROB-WERKE GmbH & Co. KG (Maquinaria), Weinmüller Formen-und

Werkzeugbau GmbH (Herramientas), Uchiyama Marketing & Development LLC (Componentes), Audubon Metals LLC (Materias primas) y ASK Chemicals Manufacturing S. de R.L. de C.V. (Materiales y servicios indirectos). También se concedieron premios especiales a la excelencia a Mapal, Arzyz, Performance Stamping, Teknia y Francisco Javier Ángeles Romero.

Esta colaboración refuerza nuestro compromiso con las relaciones sostenibles en toda nuestra cadena de valor, asegurando sistemas de gestión sólidos para garantizar la entrega puntual de materias primas de calidad.



Evaluación de proveedores bajo criterios ASG

Por segundo año consecutivo, llevamos a cabo una evaluación integral de proveedores bajo criterios ASG, en alineación con nuestro Marco de Sostenibilidad CEERO. Esta iniciativa es congruente con nuestra convicción de que la verdadera sostenibilidad exige involucrar a nuestra principal red de suministro en prácticas empresariales responsables.



Nuestro cuestionario ASG se envió a 200 proveedores, registrando un índice de respuesta del 86.5% y la participación de 173 proveedores.

La evaluación reveló información valiosa sobre la madurez de nuestra cadena de suministro en relación con los criterios ASG: el 55.3% de los proveedores se encuentran en las fases Inicial y de Desarrollo; el 26.8% en la fase de Progreso con buenas bases, y el 17.9% en las fases Avanzada y de Liderazgo, demostrando un sólido desempeño en materia de cumplimiento, cuidado del medio ambiente, normas laborales y responsabilidad social.

Esta evaluación establece un punto de partida para los programas de desarrollo de proveedores y ayuda a identificar oportunidades de colaboración para mejorar los resultados en materia de sostenibilidad. Mediante el mapeo de la madurez de nuestros proveedores en relación con los criterios ASG, podemos orientar mejor los esfuerzos de vinculación y medir el avance hacia la creación de una cadena de suministro más sostenible y responsable, alineada con nuestros valores y compromisos corporativos.



Nuestra evaluación de proveedores bajo criterios ASG logró una notable participación, con una tasa de respuesta del 86.5%, que abarcó el 80% de nuestro gasto total en adquisiciones.



Somos Bocar →

Hacia la
movilidad
sostenible →

Medio ambiente →

Nuestra gente →

Nuestras
comunidades →

Gobernanza
e integridad →

Evolucionar significa crear un equilibrio
entre lo que hacemos y lo que protegemos

GRI

3-3, 301-1, 301-2, 302-1,
302-2, 302-3, 302-4, 303-1,
303-2, 303-3, 303-4, 305-1,
305-2, 305-3, 305-4, 305-5,
306-1, 306-2, 306-3, 306-4,
306-5, 308-1

SASB

TR-AP-130a.1, TR-AP-
440b.2, TR-AP-410a.1, TR-
AP-150a.1

ODS



Gestión ambiental sostenible

En Bocar, integramos la gestión medioambiental en la estrategia de negocio en congruencia con nuestro marco de sostenibilidad CEERO. Este enfoque sitúa la gestión responsable de los recursos como prioridad en todas las operaciones, guiando nuestros esfuerzos para minimizar la huella medioambiental.

Nuestra estrategia medioambiental se basa en tres pilares fundamentales: iniciativas de acción climática para reducir las emisiones de carbono; prácticas de eficiencia hídrica que optimizan el consumo y el tratamiento, y una gestión de residuos que prioriza la reducción, la reutilización y la disposición final adecuada. Estos pilares funcionan de forma conjunta para crear mejoras cuantificables y sostenibles en nuestros procesos de producción.

La base de nuestra gobernanza medioambiental es la certificación ISO 14001:2015 que se mantiene en todas las instalaciones de producción. Esta norma, reconocida

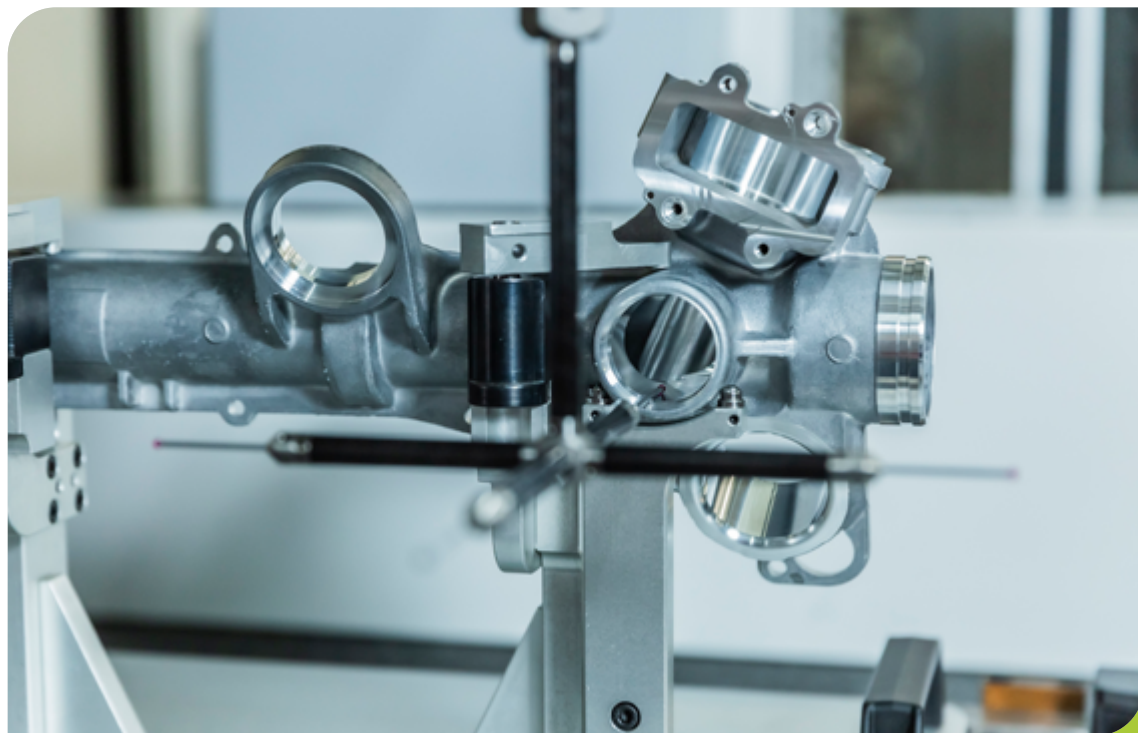


internacionalmente, proporciona el marco sistemático a través del cual evaluamos los impactos, establecemos controles y mejoramos continuamente nuestro desempeño medioambiental.

Estamos especialmente orgullosos de que en 2024 las plantas de Saltillo y Bocar Lerma obtuvieran el Certificado de “Industria Limpia” otorgado por PROFEPA (Procuraduría Federal de Protección al Ambiente de México), que reconoce nuestro compromiso de superar el cumplimiento de las normas ambientales.

También fomentamos una cultura de concientización medioambiental entre los colaboradores a través de la educación y el compromiso continuo. Al concientizar sobre el cuidado del entorno, animamos a nuestro equipo a contribuir con los objetivos medioambientales.

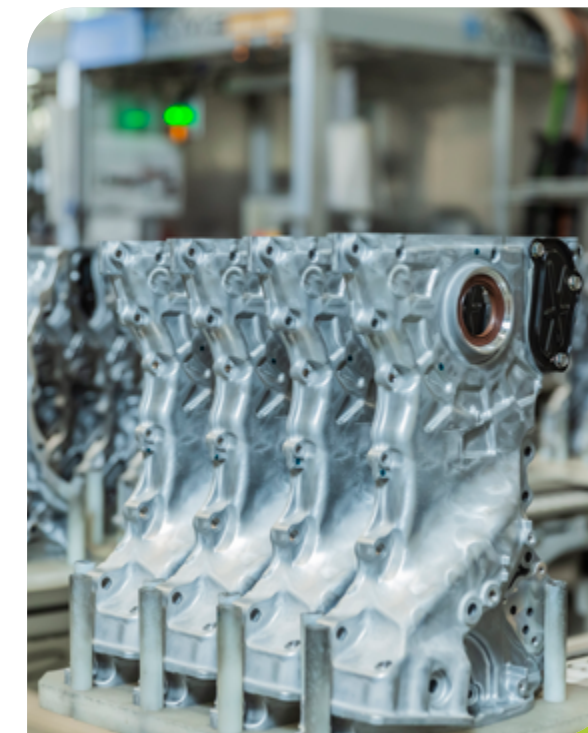
Integramos la sostenibilidad en nuestras operaciones mediante un sistema certificado que aborda la gestión del clima, el agua y los residuos, al tiempo que fomentamos una sólida cultura de responsabilidad medioambiental.



rebabeo, granallado o tratamiento térmico, maquinado, montaje y embalaje final.

Nuestra investigación está dando buenos resultados. Hemos desarrollado un proceso único que nos permite sustituir aluminio primario por secundario. Estamos trabajando en la implementación y probando la funcionalidad.

92.8% del aluminio utilizado es material reciclado



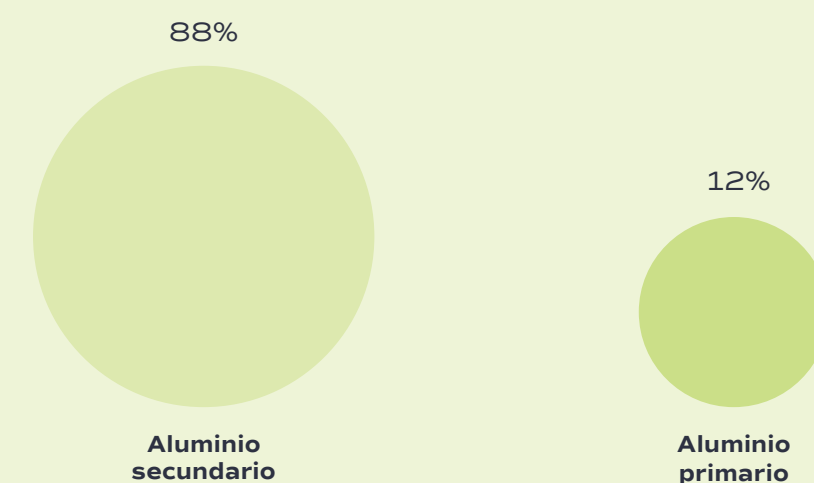
Aluminio sostenible

En el mercado industrial, hay aluminio primario o virgen y aluminio secundario o reciclado. Comparativamente, el primero tiene una mayor huella ambiental, mientras que el segundo consume menos energía y permite reducir considerablemente las emisiones de carbono.

Nos centramos en generar iniciativas para que el uso de nuestras materias primas sea cada vez más sostenible, por eso el 92.8% del aluminio que utilizamos es reciclado y puede ser reutilizado en múltiples ocasiones debido a sus características y propiedades fisicoquímicas.

Después de fabricar una pieza, las rebabas y desechos se reciclan dentro del mismo proceso: el material reutilizable se mezcla con lingotes de aluminio en los hornos de fusión y luego continúa con los procesos de fundición a alta presión o vaciado por gravedad, enfriamiento, troquelado,

Materias primas



Acción climática

En 2024 continuamos comprometidos con la iniciativa Science Based Targets (SBTi) para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) generadas por nuestras operaciones. Para 2030, tenemos como objetivo una reducción del 46.2% de las emisiones de Alcance 1 y 2 en comparación con el valor inicial de 2019. Para el Alcance 3, el objetivo es una reducción del 42% en comparación con el valor inicial de 2021.

Durante el año, desarrollamos un proyecto para comprender las repercusiones financieras de los componentes medioambientales más relevantes, con especial atención al consumo de energía. Esta iniciativa permitió trabajar de forma coordinada con los equipos de las plantas y profundizar en el conocimiento de los patrones de consumo energético y las oportunidades de mejora operativa.

Aplicamos prácticas para optimizar el consumo y, en consecuencia, reducir nuestras emisiones de Alcance 1 y 2. El resultado fue una huella de



carbono intensiva de 1.48 tCO₂eq/tPT, lo que supone una mejora del 2.63% respecto al año anterior, compensando un crecimiento de la producción del 3.39%.

Comparando nuestros resultados actuales con los del año de referencia, nuestra huella de carbono total en términos absolutos se ha reducido un 19.3%, mientras que nuestra intensidad de emisiones por tonelada de producto terminado ha mejorado un 29.9%, de 4.48 a 3.45 tCO₂eq/tPT.

Mejores prácticas de gestión energética implementadas



Optimización del paro de equipos

- Implementación de protocolos de paro de fin de semana para los equipos de servicio.
- Establecimiento de listas de comprobación exhaustivas de paro de equipos para periodos no operativos.
- Puesta en marcha del horno limitada únicamente a las tareas de preparación.
- Reducción de las horas extra para minimizar el funcionamiento innecesario de los equipos.
- Implementación de paro programada del alumbrado en las zonas de maquinado y logística.



Detección y gestión de fugas

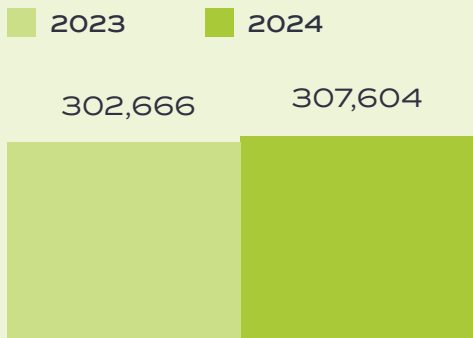
- Desplegado el sistema SAM de control de fugas de aire.
- Realización de visitas periódicas de mantenimiento para identificar y eliminar fugas en las zonas de fundición a presión.
- Realización de inspecciones y reparaciones periódicas de fugas de aire en las zonas de maquinado.



Mejoras de las infraestructuras

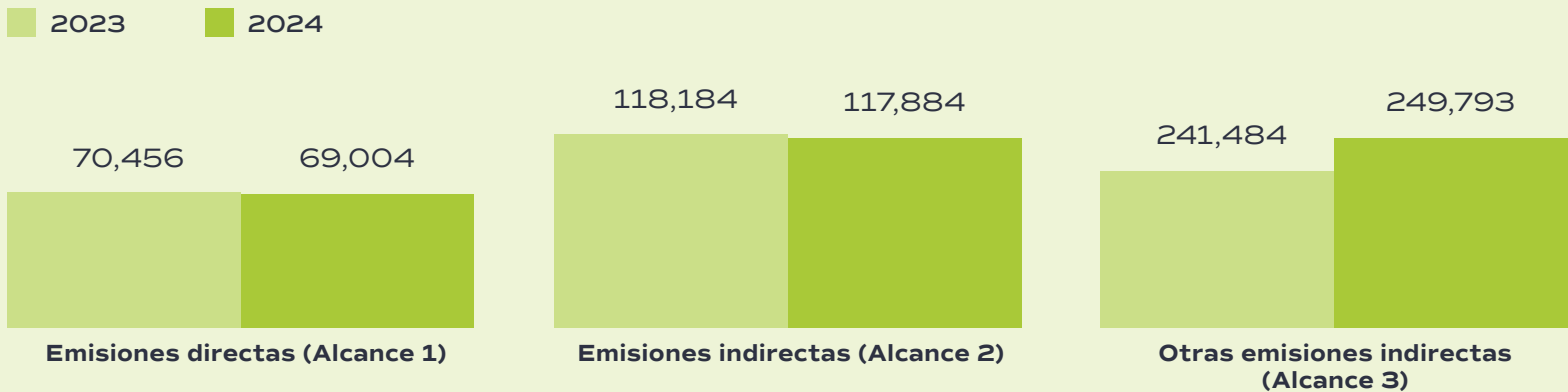
- Sustitución del techo de la zona de fundición por materiales translúcidos para aprovechar al máximo la luz natural.
- Actualización a tecnología LED de los talleres de mantenimiento y los almacenes para mejorar la eficiencia energética.

Consumo total de energía en Bocar (MWh)



En 2024, las operaciones de Bocar US consumieron 3,457 MWh de energía procedente de fuentes renovables, frente a los 1,324 MWh de 2023.

Emisiones totales de GEI (tCO₂eq)



Datos de operaciones en México y Estados Unidos. Expresado en toneladas de CO₂eq
 Intensidad de las emisiones de GEI A1, A2 y A3: 3.45 tCO₂eq / tPT
 (tonelada de CO₂ por tonelada de producto terminado)

Reducción de la huella de carbono en los Alcances 1 y 2 en un 2.63% tCO₂/tPT



Gestión de residuos

En Bocar nos comprometemos a reducir nuestro impacto ambiental mediante una gestión eficaz de los residuos derivados de la operación. Nuestro enfoque está guiado por los principios de reciclado, reutilización y confinamiento óptimo, lo que ha dado lugar a mejoras significativas en nuestras prácticas de gestión de residuos.

En 2024, logramos una reducción del 36.1% de los residuos destinados a confinamiento con respecto al año anterior. Esta mejora sustancial demuestra nuestro compromiso permanente de minimizar nuestra huella medioambiental.

Innovación en empaques

Nuestros productos se envían a los clientes utilizando empaques reutilizables o desechables (cartón de un solo uso y plástico). El tipo de embalaje se determina en colaboración con los clientes y se documenta en normas de empackado.

Trabajamos continuamente para aumentar la proporción de productos enviados en embalajes retornables y mejorar la sostenibilidad de las opciones desechables mediante materiales reciclados o reciclables.

Reducción del uso de cartón

4.12%

Disminución del consumo de madera

72.67%

Recuperación del material de los empaques reutilizables

80%

Sistemas innovadores de reducción de residuos

Nuestra planta de Bocar US ha implantado el sistema Sorblts, un absorbente de aceite reutilizable que es de dos a tres veces más eficaz que las alternativas desechables. Este sistema ha supuesto un ahorro anual de:



kg de toallas industriales

849.14

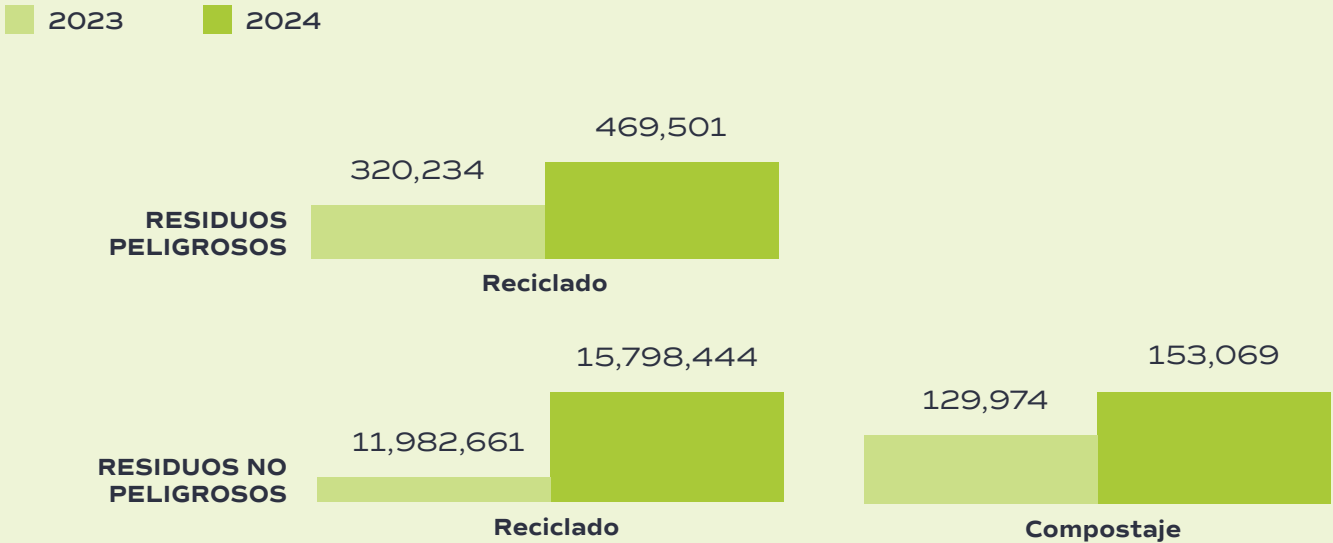
kg de absorbentes de aceites usados

746.61

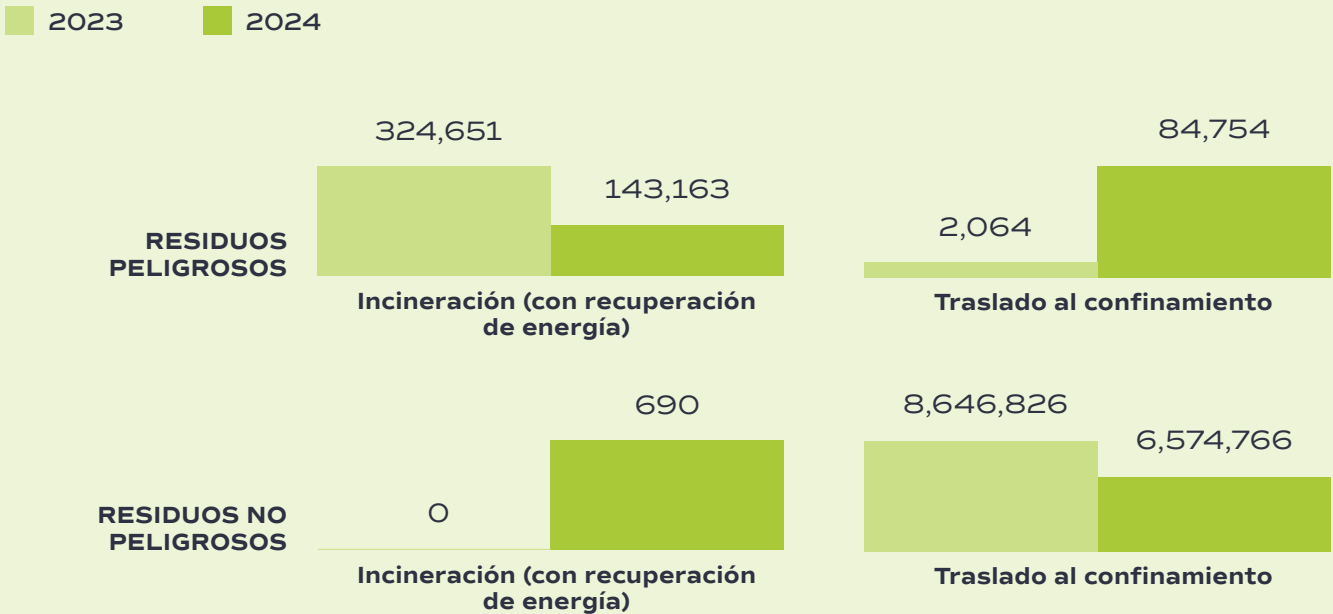


En 2024, logramos una reducción del 36.12% de los residuos destinados a confinamiento con respecto al año anterior.

Residuos no destinados a eliminación (Kg)



Residuos para eliminación (Kg)



Economía circular en Moldes Semi-Permanentes

En Bocar, la economía circular es ejemplificada por nuestra innovadora gestión de arena sílica en la unidad de negocio de Moldes Semi-Permanentes del Complejo Lerma. La arena sílica es fundamental para nuestro proceso de fundición en arena, lo que nos permite crear componentes complejos de aluminio para la industria automotriz con precisión y calidad. En lugar de seguir patrones de consumo lineales tradicionales, hemos aplicado un enfoque integral de economía circular.



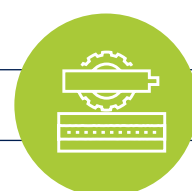
Impacto ambiental medible

Este enfoque circular en tres fases ha evitado que hasta el 85% de los residuos lleguen a confinamiento, transformando lo que antes se consideraba un material de un solo uso en un recurso con múltiples usos productivos en diferentes industrias.

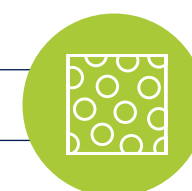
El compromiso de Bocar con la sostenibilidad sigue impulsando una innovación que beneficia a nuestras operaciones, a las comunidades y al medio ambiente, al tiempo que apoya la transición del sector automotriz hacia una economía circular.



1. Recuperación estratégica: A través de la asociación con un cliente clave en México, cubrimos aproximadamente el 40% de nuestras necesidades de arena sílica directamente de sus procesos de fabricación, reduciendo significativamente nuestra dependencia de materiales vírgenes del norte de México y Estados Unidos.



2. Ciclo de vida ampliado: Nuestro avanzado proceso de regeneración interna en el Complejo Lerma nos permite recuperar y reutilizar la misma arena a través de múltiples ciclos de producción, maximizando la eficiencia de los recursos y manteniendo al mismo tiempo la calidad y resistencia que requiere nuestra producción de precisión.



3. Aplicación segunda vida: Cuando la arena acaba degradándose más allá de nuestros estándares de producción, desde el último trimestre de 2024, nos asociamos con una empresa externa que reutiliza este material para la elaboración de ladrillos en la industria de la construcción, cerrando el ciclo de uso de recursos.

Desde agosto de 2024 que iniciamos con esta alianza se han reutilizado 2,471 toneladas de arena en elaboración de ladrillos para construcción.

Gestión responsable del agua

Nuestro enfoque integral de la gestión del agua implica el ciclo completo desde extracción, uso eficiente y vertido responsable. En 2024, reforzamos este proceso centrándonos en erradicar las ineficiencias y mejorar el mantenimiento.

El año pasado mejoramos la eficiencia global del agua en un 2.03% comparado con las proyecciones para todas nuestras operaciones. En nuestras Plantas de Chihuahua, Saltillo, San Luis Potosí y Lerma, redujimos el consumo de agua por tonelada de producto terminado.



Mejoras en infraestructura

Un hito importante de este año ha sido el traslado del Taller Mecánico de Ciudad de México a nuestro Complejo de Lerma. Este traslado estratégico proporciona acceso a una infraestructura de tratamiento de agua que no estaba disponible en la ubicación anterior, lo que nos permite conservar los escasos recursos hídricos en Ciudad de México.

Mantenemos plantas de tratamiento de agua en nuestros complejos de producción en México, con un 73% de nuestras aguas residuales tratadas a través de infraestructura interna. El resto de las aguas residuales se procesan mediante servicios de tratamiento municipal tras acuerdos de colaboración. En Bocar US, obtuvimos la aprobación para iniciar un proyecto de tratamiento de aguas residuales. Se realizaron todos los pedidos de equipos para iniciar la construcción en 2025.

En 2024 logramos una eficiencia hídrica del 2.03% comparado con las proyecciones para todas las operaciones, evitando el uso de +9,900 m³.

Implementación y cumplimiento de las políticas

Nuestra Política del Agua, publicada en 2023, sigue sentando las bases para una gestión responsable del agua en todas nuestras operaciones. Tras un año de implementación, hemos avanzado en la integración de los principios de la política en nuestras operaciones diarias.

Seguimos cumpliendo la normativa medioambiental que regula el vertido de aguas descargada en los bienes nacionales, los desagües municipales y los sistemas de reutilización de aguas.

En 2024, el consumo total de agua de todos los centros de producción fue de 295.5 ML, calculado como la diferencia entre los volúmenes de extracción y descarga de agua.



Evaluación exhaustiva de los riesgos relacionados con el agua

Durante 2024 reforzamos nuestro proceso de evaluación de riesgos hídricos, aplicando un enfoque metodológico para identificar los riesgos externos y las vulnerabilidades internas, con el fin de detectar las posibles repercusiones en nuestros procesos de producción y desarrollar estrategias de mitigación específicas para la seguridad del agua a corto y largo plazo.

Con base en la información obtenida a través de nuestro proceso de evaluación de riesgos, estamos poniendo en marcha iniciativas específicas:



1. Mejora de la eficiencia hídrica

Aceleración de proyectos para reducir el consumo en operaciones.



2. Integración de mejores prácticas

Generación de un caso de negocio de integración de mejores prácticas en instalaciones prioritarias.



3. Contabilidad digital del agua

Implementar la supervisión del balance hídrico para identificar con precisión las oportunidades y cuantificar los impactos de los proyectos.

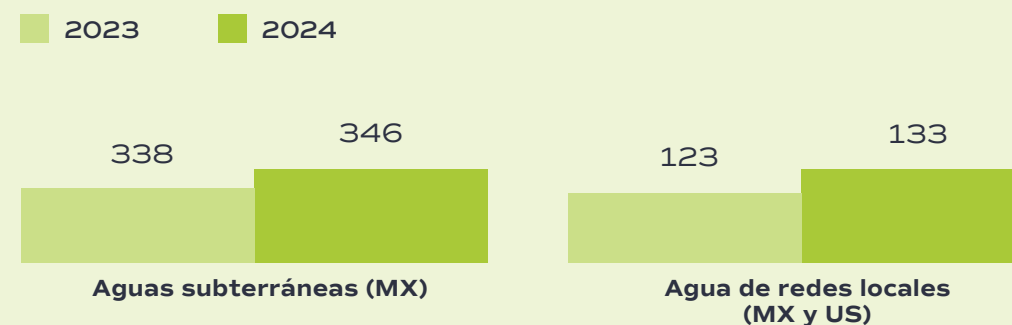
Para apoyar esta iniciativa, hemos implementado el uso de la plataforma Waterplan, una solución que integra información procedente de fuentes internacionales y locales sobre el estado de las cuencas hidrográficas en las que operamos y nos permite combinar métricas hídricas de todas las instalaciones, análisis geoespacial de las condiciones y factores de estrés de las cuencas hidrográficas, modelización de la disponibilidad y calidad del agua, riesgos para la reputación y evaluación cuantitativa de los riesgos de negocio relacionados con el agua para integrar una matriz global de riesgos.



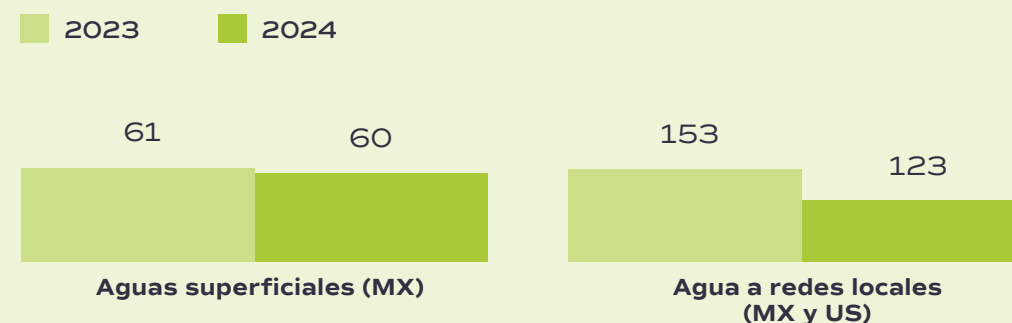
Nuestro compromiso con la gestión del agua ha sido reconocido a través del Programa de Seguridad del Agua de CDP, en el que hemos obtenido una puntuación B, lo que nos sitúa por encima de la media del sector en la región de Norteamérica. Este reconocimiento valida nuestro enfoque de la gestión de los riesgos del agua y nos anima a seguir avanzando en las iniciativas para alcanzar nuestro objetivo al 2030.

Nuestra planta de San Luis Potosí demostró un progreso significativo al lograr 25.43% en eficiencia de agua por tonelada de producto terminado en comparación con 2023.

Extracción total de agua, por fuente (ML)



Vertido total de agua, por destino (ML)



Datos de operaciones en México y Estados Unidos. Expresado en ML.





Somos Bocar →

Hacia la
movilidad
sostenible →

Medio ambiente →

Nuestra gente →

Nuestras
comunidades →

Gobernanza
e integridad →

GRI

3-3, 401-1, 401-2, 401-3,
403-1, 403-2, 403-5, 403-6,
403-8, 403-9, 403-10, 404-
2, 404-3, 405-1

ODS



Evolucionar significa
cuidar de nuestra gente



Cuidar de las personas: un principio fundamental de nuestra cultura

En Bocar, nuestra gente es el componente más valioso de la organización. A medida que evolucionamos culturalmente, situamos a las personas en el centro de todo lo que hacemos, esforzándonos por ofrecer un entorno en el que cada individuo pueda encontrar un propósito y desarrollar todo su potencial. Fomentamos un lugar de trabajo diverso e incluyente donde todos son bienvenidos y valorados por su talento y contribución únicos.

El principio de “Cuidar de las personas” es fundamental para nuestra identidad cultural y guía la forma de interactuar, apoyarnos y crecer juntos.

Este principio se manifiesta a través de comportamientos específicos que definen nuestras interacciones cotidianas.



Impulsar la colaboración: Esperamos que la gente sea abierta, honesta, comparta información, admita errores, busque ayuda, apoye activamente a otras personas y establezca sólidas alianzas con los demás.



Incluir y cuidar a los demás: Mostrar empatía, respeto y auténtica preocupación por la seguridad y el bienestar de todos. Generar confianza y fomentar relaciones con los compañeros en las que todos salgan ganando.



Estimular el desarrollo: Nuestra gente está comprometida con su propio desarrollo, busca retroalimentación, aprende de diversas personas y situaciones; escucha activamente las necesidades, ideas y emociones de los demás.



Estos comportamientos crean colectivamente un lugar de trabajo donde las personas se sienten valoradas, apoyadas y empoderadas. En Bocar cultivamos el talento como base del éxito y de nuestra cultura.

Encuesta de Clima Organizacional

En 2024 realizamos nuestra encuesta anual de clima organizacional (ECO), logrando un índice de participación del 91% entre los colaboradores elegibles con al menos tres meses de permanencia en la organización. Este elevado índice de participación refleja el compromiso de nuestros trabajadores de aportar sus comentarios para una mejora continua.

El índice de favorabilidad consolidado alcanzó el 70%, con notables puntos fuertes en tres áreas clave:

- Cultura
- Responsabilidad social empresarial
- Compromiso

Estos resultados demuestran que nuestros colaboradores se identifican plenamente con la cultura y valores de la organización, reconocen nuestro esfuerzo en sostenibilidad y el desarrollo comunitario y mantienen un alto nivel de compromiso con la misión y objetivos.

También hemos identificado áreas que requieren atención y mejoras:

- Cambio impulsado por la encuesta
- Crecimiento y desarrollo
- Reconocimiento

La puntuación del reconocimiento, en particular, pone de relieve una oportunidad para mejorar la forma en que reconocemos y recompensamos las aportaciones de los empleados en toda la organización.

En 2024, nuestra Encuesta de Clima Organizacional arrojó una tasa de favorabilidad del 70%, siguiendo el 78% en 2023 y el 81% en 2022. Aunque observamos una tendencia a la baja en la satisfacción general en los últimos tres años, esto proporciona valiosa información a nuestro equipo de liderazgo.

Estamos desarrollando planes de acción específicos para abordar estos hallazgos, haciendo especial hincapié en el refuerzo de nuestros programas de reconocimiento y en la creación de conexiones más visibles entre las opiniones de los empleados y los cambios organizacionales.



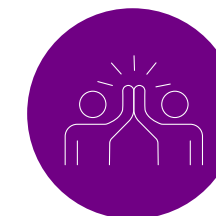
Café con el Director General: fomentar el diálogo abierto y una cultura inclusiva

Como parte de nuestra evolución cultural, en 2024 implementamos el programa “Café con el Director General”, una iniciativa innovadora que impulsa la comunicación transparente y el liderazgo integrador. Este programa crea un espacio dedicado a la proximidad, el diálogo significativo y la mejora colaborativa.

La iniciativa tiene tres objetivos principales:



Reforzar el sentimiento de pertenencia entre los participantes y a la vez compartir puntos de vista sobre asuntos clave de la empresa.



Fomentar una comunicación transparente que contribuya a la mejora de la organización.



Crear un entorno donde todos puedan aportar ideas y sugerencias para mejorar diversos aspectos en Bocar.

Esta invitación abarca intencionalmente diversos perfiles y niveles en toda la organización, excluyendo específicamente los puestos directivos para garantizar una auténtica comunicación vertical. Este enfoque refuerza nuestra creencia de que cada miembro del equipo tiene un lugar en la conversación, que todas las opiniones son valiosas y que las aportaciones individuales pueden marcar una diferencia significativa.



El 74% de nuestros trabajadores están sindicalizados, lo que refleja nuestra voluntad de diálogo social y laboral.

trabajadores sindicalizados refleja nuestro respeto a los derechos de representación colectiva.

En 2024, Bocar dio la bienvenida a 1,562 nuevos miembros del equipo a nuestra organización, incluidos 178 profesionales en puestos no sindicalizados.

Nuestro programa ¡Sí a las oportunidades internas! ha desempeñado un papel crucial para complementar esta estrategia de adquisición de talento, identificando y desarrollando candidatos internos para puestos clave en toda la organización.

La iniciativa ha aportado un valor sustancial al facilitar 71 ascensos que reconocen la dedicación y las capacidades de los miembros de nuestro equipo. Estamos especialmente orgullosos de que tres talentosas mujeres hayan accedido a puestos de liderazgo (GG14+), lo que refuerza nuestro compromiso con la diversidad de género en los niveles ejecutivos.

El programa también ha apoyado tres movimientos laterales, lo que ha permitido a los profesionales ampliar sus competencias en distintas áreas funcionales. Además, 28 colaboradores se han beneficiado de oportunidades de crecimiento entre plantas, enriqueciendo su experiencia y reforzando al mismo tiempo el intercambio de conocimientos entre nuestras instalaciones.

El programa de oportunidades internas encarna nuestro compromiso con:

- Dar prioridad al desarrollo del talento interno junto con la contratación externa estratégica
- Crear planes de carrera significativos para nuestros colaboradores
- Mejorar los conocimientos interfuncionales y la flexibilidad operativa
- Fomentar la diversidad en los puestos directivos

Derechos laborales y generación de empleos

En Bocar, seguimos impulsando oportunidades de empleo significativas a la vez que fomentamos relaciones laborales sostenibles. Nuestro planteamiento se enfoca en condiciones de trabajo equitativas, una retribución justa y el fomento de un diálogo transparente con nuestro equipo en todos los niveles de la organización.

Defendemos el derecho fundamental a la libertad de asociación y mantenemos un estricto

cumplimiento de la normativa laboral en todos los países donde operamos. Este compromiso está integrado en nuestro enfoque de gestión, que se ajusta a normas mundiales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

En diciembre de 2024, nuestra fuerza laboral a nivel mundial fue de 7,947 trabajadores, con 6,316 personas sindicalizadas. Esta importante proporción de

6 de cada 10 puestos vacantes se cubrieron con candidatos internos.

Experiencia y conocimientos en talento técnico: una ventaja competitiva

Durante 2024 priorizamos estratégicamente el conocimiento técnico en todas nuestras operaciones, creando un vínculo directo entre las capacidades especializadas y el desempeño del negocio.



Nuestro personal técnico ha crecido a 1,835 posiciones, un 25% más que en 2023, incluidos 504 especialistas en mantenimiento, fundamentales para la continuidad operativa. Esta expansión está guiada por supervisión directiva, lo que garantiza una alineación adecuada entre el talento técnico y los objetivos del negocio.

Retener el talento especializado sigue siendo una prioridad que abordamos a través de nuestro programa institucional de lealtad, oportunidades de movilidad y desarrollo integral de competencias. Estas iniciativas han creado un entorno en que los expertos técnicos se sienten valorados y motivados

para aportar sus conocimientos especializados.

Nuestro programa de aprendices garantiza la continuidad de los conocimientos mediante el desarrollo de la siguiente generación de talentos técnicos, con 124 participantes en cuatro plantas de manufactura durante 2024.

Este año hemos celebrado la graduación de 59 aprendices especializados en mecatrónica, mecánica industrial, mecánica general, electromecánica y mecánica de producción, cada uno de los cuales aporta nuevas capacidades técnicas a nuestras operaciones.

La tasa de retención del 94% del programa (graduados más aprendices activos) demuestra su eficacia, mientras que la inclusión de un 14% de mujeres graduadas refleja nuestro compromiso permanente con la diversidad en los puestos técnicos. Estos aprendices, formados a través de nuestro modelo de educación dual, representan el futuro del talento técnico en Bocar, y una mejora inmediata de nuestras capacidades operativas.

Los resultados son tangibles: reducción de los costos de contratación, mayor transferencia de conocimientos y mejora de la eficiencia general de los equipos.



94%

Tasa de retención en el programa de Aprendices, nuestra principal fuente de talento técnico.



Seguridad en el trabajo

A lo largo de 2024, reforzamos nuestro compromiso con las normas de seguridad más estrictas en todas las unidades de negocio de Bocar. Nuestras operaciones se rigen por el exhaustivo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ISO 45001:2018, que garantiza la protección consistente de nuestros colaboradores.

SafeStart, nuestro programa integral de concientización y desarrollo de competencias en materia de seguridad, está diseñado para abordar los factores humanos que contribuyen a los incidentes en el lugar de trabajo. El programa se centra en la reducción de errores críticos y la prevención de accidentes mediante el refuerzo de la formación conductual que crea hábitos seguros y habilidades para la toma de decisiones. Durante todo 2024, reforzamos nuestra iniciativa SafeStart mediante sesiones de formación presenciales, impulsando el compromiso directo

con los empleados y un entorno de aprendizaje más interactivo que mejora la cultura de la seguridad en todas las instalaciones.

Más allá del cumplimiento de la normativa en cada país en el que operamos, nos esforzamos por mantener protocolos internos de seguridad mejorados para abordar las necesidades específicas de nuestros procesos de producción y proteger el bienestar del personal.

Cuando se producen incidentes, desplegamos equipos multifuncionales especializados para llevar a cabo investigaciones exhaustivas, aplicando metodologías de análisis de la causa raíz. Este planteamiento nos permite aplicar medidas correctivas y preventivas específicas.

En diciembre de 2024, se produjo una fatalidad en la planta de Saltillo. La investigación resultó en un plan de acción específico que incluyó una Parada de Seguridad en toda la empresa, capacitación de repaso sobre procedimientos LOTO, auditorías en todos los sitios, estandarización de tableros de bloqueo y verificación dual para tareas de mantenimiento de alto riesgo.

Este caso se revisó a nivel ejecutivo y se integró en el aprendizaje organizacional. Las medidas preventivas se monitorean continuamente, alineadas con la norma ISO 45001 y los principios de mejora continua.



Programa Be Safe!: evolución de la cultura de seguridad en el lugar de trabajo

En 2024, lanzamos Be Safe!, nuestro sistema integral de seguridad diseñado para aumentar la protección en el lugar de trabajo y reforzar uno de nuestros principios fundamentales: Cuidar de las personas.

Un enfoque proactivo de la seguridad

Be Safe! marca nuestra transición de un planteamiento reactivo, en el que básicamente respondíamos a los incidentes después de producirse, a una estrategia proactiva centrada en prevenir los accidentes antes de que ocurran. Este cambio nos permite:

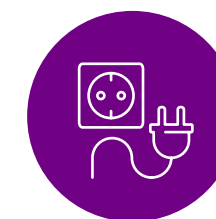
- Identificar sistemáticamente los peligros potenciales
- Implementar medidas preventivas
- Desarrollar las capacidades de la organización
- Trabajar en colaboración para gestionar los riesgos de forma proactiva

En el centro de Be Safe! está la participación activa de todos los miembros del equipo. Todo el personal desempeña un papel vital a la hora de identificar peligros, sugerir mejoras y contribuir a procesos más seguros. El sistema hace énfasis en seis áreas de seguridad esenciales.



Be Safe! representa una evolución en nuestro enfoque de gestión de la seguridad en todas las operaciones de Bocar.

El sistema hace énfasis en seis áreas de seguridad esenciales.



Bloqueo de seguridad (LOTO): Garantizar que las fuentes de energía estén debidamente aseguradas para evitar accidentes durante las operaciones de mantenimiento.



Prácticas de levantamiento seguro: Utilizar técnicas correctas al manipular objetos pesados.



Seguridad de los vehículos industriales: Utilizar los equipos de forma segura para evitar accidentes.



Prevención de resbalones: Minimizar los riesgos de resbalones y caídas en el lugar de trabajo.



Protección de manos: Prevenir lesiones mediante el uso de equipo apropiado.

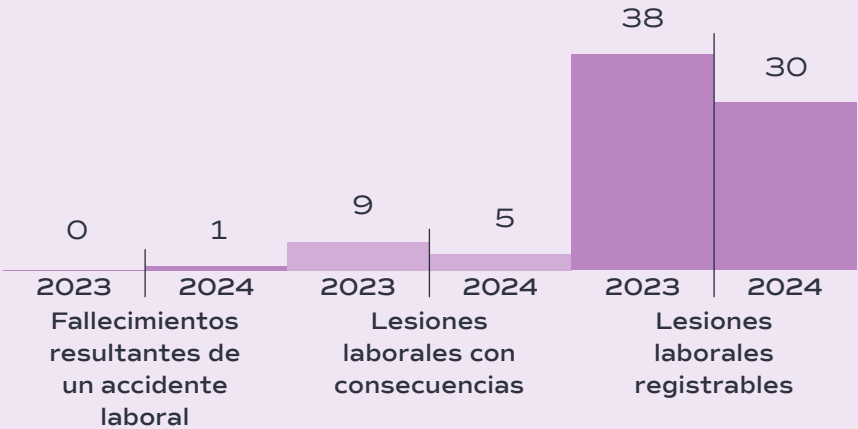


Prevención de quemaduras: Implementar precauciones para evitar lesiones térmicas.

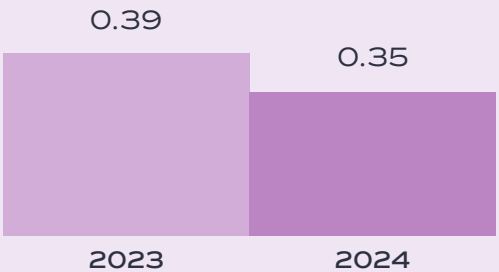
La aplicación de Be Safe! depende de una amplia participación y concientización. Animamos a todos los miembros del equipo a permanecer alerta, informar rápidamente de situaciones inseguras y participar activamente en conversaciones sobre seguridad.

Al incorporar la prevención a las actividades cotidianas, construimos un entorno más seguro para que todos estén protegidos.

Lesiones relacionadas con el trabajo | Datos globales



Tasa de frecuencia de accidentes con días perdidos | Datos globales



La Tasa de frecuencia de accidentes con días perdidos corresponde al cálculo de la ocurrencia de accidentes basado en la OSHA (Occupational Safety and Health Administration).
 Fórmula: (Número de accidentes con baja registrables) X 200.000 / (Total acumulado de horas/hombre trabajadas durante el periodo de evaluación)





Semana de la salud, seguridad y medio ambiente (HSE) 2024

Del 20 al 24 de mayo de 2024, llevamos a cabo Semana HSE en todas nuestras instalaciones en México, fomentando una cultura preventiva en materia de salud ocupacional, seguridad en el trabajo y protección del medio ambiente. Esta iniciativa complementó nuestros esfuerzos de sostenibilidad en curso, en línea con el Marco Estratégico CEERO.

La Promoción de la Salud constituyó la base de nuestras actividades, con charlas informativas y talleres interactivos diseñados para proporcionar a los trabajadores herramientas esenciales para el bienestar biológico, psicológico y social. El programa abordó temas fundamentales como la ergonomía, la nutrición, el descanso adecuado, el ejercicio y la detección oportuna de enfermedades, mientras que los especialistas ofrecían consultas

personalizadas que creaban un diálogo significativo sobre hábitos de vida saludable.

La prevención de accidentes se reforzó mediante demostraciones prácticas dirigidas por proveedores especializados, reforzando las técnicas para reducir los errores críticos y prevenir los incidentes en el lugar de trabajo. Los trabajadores realizaron actividades interactivas con equipos de protección individual de última generación y aprendieron las mejores prácticas para utilizarlos correctamente, apoyando directamente los objetivos de nuestro programa SafeStart.

La reducción del impacto ambiental se promovió mediante exposiciones temáticas y actividades de grupo que sensibilizaron sobre las prácticas sostenibles y el cuidado del medio ambiente. Identificamos estrategias para minimizar la huella ambiental de las operaciones de Bocar, fomentando el uso eficiente de los recursos, la gestión responsable de los residuos y la adopción de tecnologías amigables con el medio ambiente.

Además, siete seminarios web con ponentes externos e internos ampliaron nuestro alcance y

trataron temas como la protección respiratoria y auditiva, la menopausia y la andropausia, la vulnerabilidad del agua, la sostenibilidad en Bocar, la generación de energías limpias y el cambio climático.

Salud y bienestar

En Bocar buscamos el bienestar integral de los miembros de nuestro equipo en todos los países donde operamos. Durante 2024, mejoramos los programas de salud integral que abordan el bienestar físico y mental en todas nuestras plantas de producción, centros de formación y oficinas corporativas.

Nuestra iniciativa fundamental sigue siendo el Programa Estilo de Vida Saludable que seguimos perfeccionando este año. Este programa integral promueve una alimentación balanceada, pausas activas programadas, concientización sobre la salud mental, exámenes médicos preventivos y actividad física. Para apoyar estos esfuerzos, las instalaciones de Bocar ofrecen comidas balanceadas a todos los miembros del equipo de trabajo.

La salud física de nuestros trabajadores cuenta con el apoyo de una sólida red de profesionales médicos en el lugar de trabajo, incluidos médicos generales, nutriólogos y psicólogos. Nuestro centro de San Luis Potosí puso en marcha con éxito un programa piloto pionero de clínicas dentales de tiempo completo. También hemos reforzado nuestros servicios de fisioterapia ocupacional, implementando evaluaciones diagnósticas, programas terapéuticos personalizados, descansos estratégicos y seguimiento personalizado de la recuperación para abordar los retos de ergonomía en el lugar de trabajo.

La salud mental se mantiene como una prioridad en nuestro marco de bienestar. En cumplimiento con la NOM-035-STPS-2018 en México, la normatividad y la información clave que arrojó nuestra Encuesta de Clima Organizacional, hemos ampliado nuestros programas de prevención y tratamiento de la depresión, la ansiedad y el estrés. Estas iniciativas proporcionan un apoyo fundamental al tiempo que reducen el estigma en torno a los debates sobre salud mental en el lugar de trabajo.



El Reto Bocar 2024 contó con la entusiasta participación de 620 empleados que recibieron apoyo multidisciplinario de profesionales de la nutrición, la psicología y la medicina para mejorar sus hábitos de vida. Además, nuestro compromiso de apoyar a las madres trabajadoras continuó a través de nuestros nueve centros de lactancia, que ofrecen espacios cómodos y privados para las mujeres durante esta importante etapa de la vida.

En Bocar Alemania mantuvimos un enfoque en el bienestar de los colaboradores durante el año, ofreciéndoles acceso a sesiones dirigidas por expertos sobre temas esenciales de salud, como la nutrición, la optimización de la condición física y la gestión del estrés.

La actividad física constituye el núcleo de nuestras iniciativas de bienestar. Nuestro equipo participó con entusiasmo en la décima carrera

empresarial anual “AOK” y en una competencia amistosa durante nuestro tradicional torneo de fútbol. Continuamos con la iniciativa “Pausa activa en el almuerzo”, que anima a dedicarle 30 minutos cada martes a la actividad física, independientemente de que la persona se desempeñe ese día a distancia o en la oficina.

La actividad física sigue siendo fundamental en nuestro enfoque del bienestar.



Programas de salud preventiva

Realizamos talleres, conferencias, charlas y proporcionamos material físico con información relevante para el bienestar de nuestro equipo.



Nutritips: información para fomentar una nutrición adecuada.



Alimentos estrella: beneficios nutricionales de determinados alimentos cada mes.



Prevención de adicciones: curso en el Instituto Bocar acompañado de campañas educativas en las distintas instalaciones.



Actividad física: carreras presenciales y virtuales para el Club de Corredores.



Gestión del estrés: campañas para identificar signos y síntomas.

La comunicación sobre temas de salud se mantuvo constante a través de nuestro boletín trimestral de salud, que ofrece información valiosa sobre afecciones médicas, opciones de tratamiento, rutinas de ejercicio, recetas nutricionales y consejos generales de bienestar.

Como complemento de estos recursos, implementamos cuestionarios estandarizados de salud mental con seguimiento periódico, contribuyendo al bienestar psicológico de nuestro equipo.

Total de consultas médicas, nutricionales, psicológicas y psiquiátricas

42,456

Consultas médicas

32,117

Consultas nutricionales

5,254

Consultas psicológicas

2,800

Consultas de psiquiatría

2,285



JEDI: Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión

En Bocar estamos comprometidos con los principios de Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión (JEDI). Mantenemos un entorno seguro y libre de discriminación donde se acoge y valora el talento en función del rendimiento, las capacidades y las relaciones de colaboración con los compañeros.

Durante 2024, publicamos nuestra política JEDI. Este documento de hitos contribuye a la alineación y proporciona una guía para la implementación de iniciativas en todas las operaciones.

La diversidad de género sigue siendo una prioridad estratégica. En colaboración con la Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ) y la Cámara Mexicano-Alemana de Comercio, organizamos dos eventos vocacionales diseñados para atraer a más mujeres a las carreras STEM en Bocar.

En 2024, recordamos el Día Internacional de la Mujer con

actividades en todas nuestras instalaciones, incluidas conferencias sobre diferentes temas y un seminario web empresarial sobre la importancia de la equidad de género.

Permiso parental

Continuamos apoyando el balance de la vida laboral y familiar mediante prestaciones de permiso parental para todos los miembros del equipo. A lo largo del año, 113 mujeres y 331 hombres accedieron a esta importante prestación, que les permite acoger a nuevos miembros de la familia al tiempo que mantienen la seguridad laboral.

Posteriormente a sus periodos de permiso, el 59% de las mujeres y el 88% de los hombres se reincorporaron a sus puestos profesionales en Bocar.

Planificación de la jubilación

Nuestro compromiso con el bienestar de los empleados se extiende a lo largo de todo el ciclo de vida profesional y culmina con un sólido apoyo a la jubilación. En México, mantenemos un plan de jubilación complementario para los empleados que reúnen los requisitos en función de su antigüedad y edad de jubilación, que proporciona prestaciones superiores a las obligatorias por ley. Para los miembros de nuestro equipo que trabajan en Estados Unidos, ofrecemos el Programa de Ahorro para la Jubilación 401(k), que les permite construir una seguridad financiera para su futuro mientras se benefician del apoyo de la empresa en la planificación de la jubilación.

Seguimos centrados en construir una organización más diversa que refleje mejor las comunidades a las que atendemos.



En 2024, publicamos nuestra política JEDI como una guía para implementar iniciativas en toda la compañía.

Género y diversidad generacional

Continuamos impulsando la diversidad de nuestra fuerza laboral mediante iniciativas estratégicas de contratación y desarrollo. La integración de profesionales más jóvenes en nuestros equipos ha creado una mezcla dinámica de perspectivas, impulsando la innovación y la optimización de procesos en toda la organización. Esta diversidad generacional nos permite seguir siendo atractivos para los nuevos talentos, al tiempo que ofrecemos estabilidad y oportunidades de crecimiento a los miembros experimentados del equipo.

Nuestro compromiso con las prácticas inclusivas ha dado resultados medibles en la representación de género. Las mujeres constituyen el 36% del total de nuestro equipo de trabajo, lo que refleja nuestros continuos esfuerzos por crear equipos equilibrados en todas las áreas operativas. Lo más notable es que la representación femenina en puestos directivos aumentó

hasta el 13% a finales de año, lo que supone una mejora de tres puntos porcentuales respecto a 2023.

Este progreso demuestra nuestro avance tangible hacia la igualdad de género en los puestos de toma de decisiones, al tiempo que refuerza nuestro compromiso con la justicia, la equidad, la diversidad y la inclusión como elementos fundamentales de la cultura empresarial de Bocar.

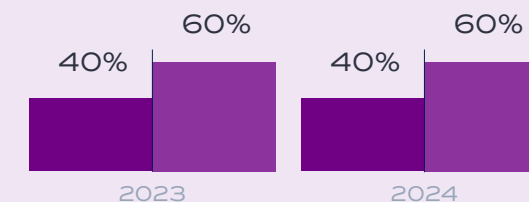


36% de nuestro equipo en Bocar son mujeres, de las cuales, 13% ocupan posiciones de liderazgo.

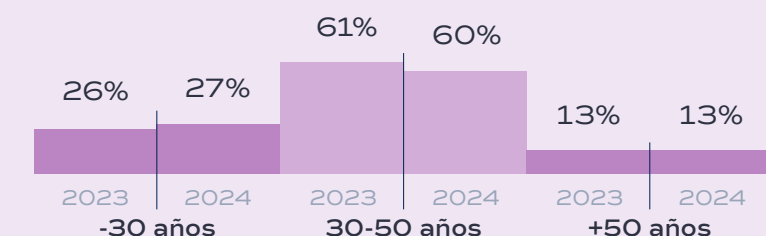
Diversidad en los puestos sindicalizados | Datos globales

■ Mujeres ■ Hombres

Por género



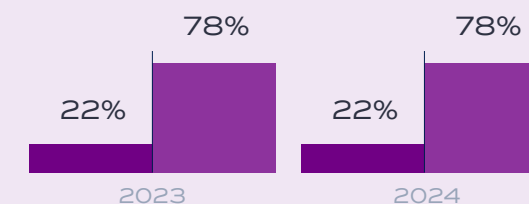
Por grupos de edad



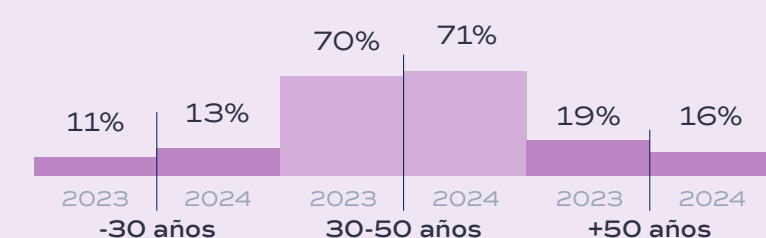
Diversidad en puestos no sindicalizados | Datos globales

■ Mujeres ■ Hombres

Por género



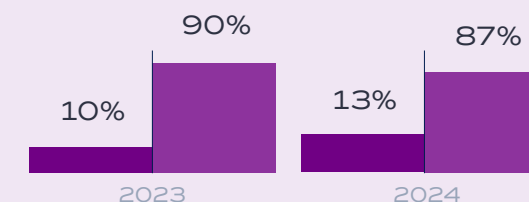
Por grupos de edad



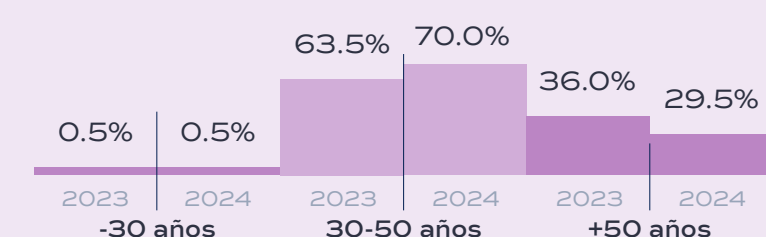
Diversidad en los puestos directivos y de gestión | Datos globales

■ Mujeres ■ Hombres

Por género



Por grupos de edad



Capacitación y desarrollo

A lo largo de 2024, impulsamos el desarrollo profesional y nuestra filosofía de aprendizaje siguió anclada en el modelo 70-20-10, de eficacia probada, que ha dado resultados constantes en toda nuestra organización.

Este enfoque holístico asignó el 70% del desarrollo al aprendizaje práctico basado en la experiencia, complementado en un 20% mediante tutorías estructuradas y retroalimentación colaborativa, y completado con un 10% dedicado a la educación formal y la capacitación impartida por especialistas externos.

Al mantener esta metodología equilibrada, integramos con éxito la transferencia de conocimientos internos con las perspectivas externas, creando un ecosistema de desarrollo integral que impulsó a los miembros de nuestro equipo hacia la excelencia en sus respectivos campos.

La eficacia de este enfoque se evidenció en nuestros indicadores de rendimiento de 2024, con una

mejora de los índices de retención del personal técnicamente calificado y una mayor capacidad operativa en todas las plantas de producción. Como parte de nuestro Marco de Sostenibilidad CEERO, nos comprometemos a capacitar a nuestro equipo de trabajo mediante el desarrollo integral de competencias. Nuestro indicador clave de rendimiento tiene como objetivo que el 60% de los empleados que reúnan los requisitos reciban más de 16 horas de capacitación al año para 2024. Esta métrica refleja nuestra dedicación a fomentar el aprendizaje continuo, mejorar las capacidades profesionales y crear una fuerza laboral calificada que impulse la innovación y el crecimiento sostenible en todas nuestras operaciones.

Promedio de horas de capacitación por persona | Datos globales



33.41
horas



Promedio de horas de formación por persona, género y categoría laboral

Datos de México y Estados Unidos



71.17% de las personas elegibles recibieron más de 16 horas de formación para el desarrollo de capacidades, superando nuestro objetivo de cobertura del 60%.

Desarrollo del talento

Para fortalecer todas las competencias del personal, ofrecemos cuatro tipos de capacitación en México y Estados Unidos a través de nuestra plataforma Bocar Academy: 1) Programas técnicos, 2) Programas de certificación, 3) Becas de idiomas y 4) Apoyo académico. Asimismo, hemos desarrollado programas específicos que abordan otras necesidades relacionadas con la capacitación y el empleo.

Programas	Número de participantes
Conjunto de capacitaciones introductorias para el personal	7,072
Conjunto de capacitaciones institucionales	6,443
Técnicos de especialización	8
Habilidades blandas	77
Certificaciones	157
Becas de idiomas	69
Estudios profesionales	4

Capacitaciones introductorias: Conjunto de contenidos formativos considerados de relevancia para todos los colaboradores de Bocar. Capacitación institucional: Conjunto de contenidos necesarios para fines y grupos específicos, para habilitar procesos y cumplir con certificaciones, actualizaciones anuales o nuevos materiales.



Semana del Talento 2024: impulsar el desarrollo profesional

Durante la primera semana de noviembre de 2024, celebramos nuestra Semana del Talento anual, reforzando el compromiso con el aprendizaje continuo y el crecimiento profesional. Esta iniciativa de desarrollo integral ofreció diversas oportunidades de aprendizaje diseñadas para mejorar tanto las capacidades técnicas como el crecimiento personal en todo Bocar.

Componentes clave del programa

- Talleres prácticos centrados en el desarrollo de habilidades específicas relevantes para el puesto de trabajo y aplicables a las actividades laborales diarias, lo que garantiza un valor y una aplicación inmediatos para los participantes.
- Cursos especializados que abordaron temas críticos de desarrollo profesional para los miembros del equipo y colaboradores tanto dentro como fuera de Bocar, fomentando el intercambio de conocimientos interfuncionales.
- Mesas redondas de expertos en las que participaron profesionales

- de diversos sectores que aportaron sus puntos de vista sobre las tendencias de la industria y la dinámica del mercado laboral.
- Sesiones digitales en las que se exploraron herramientas en línea y tendencias digitales aplicables a los procesos empresariales, mejorando nuestras capacidades tecnológicas.
 - Sesiones informativas en las que se mostraron los programas de desarrollo disponibles con recomendaciones prácticas para aprovechar al máximo las oportunidades de aprendizaje.

Durante el evento, nos asociamos con la Feria del Empleo Académico, uniéndonos a reconocidas instituciones como el Tecnológico de Monterrey, la Universidad La Salle, la Universidad de Viña, OpenEnglish, la Universidad del Valle de México y Unileon. Además, facilitamos el acceso a la información sobre formación continua y actividades interactivas.

Esta iniciativa demuestra nuestra convicción de que invertir en el desarrollo de nuestra gente es fundamental tanto para el éxito individual como para el crecimiento de la organización, creando espacios que promuevan el aprendizaje continuo y refuercen las capacidades de nuestro equipo para el futuro.

Centro de Excelencia FB (CEFB)

Estas instalaciones de vanguardia cuentan con laboratorios avanzados dotados con equipos industriales que reproducen con precisión los entornos de producción reales. Los participantes trabajan con los mismos equipos de precisión que se utilizan en nuestras plantas de producción, lo que garantiza una transición fluida a las funciones operativas.

El plan de estudios del Centro ofrece experiencia práctica en nuestras principales tecnologías: moldeo por inyección de plástico, fundición de aluminio y fabricación por inyección de alta presión y gravedad. Todos los programas de capacitación mantienen rigurosos estándares de calidad y cuentan con certificaciones de nuestros proveedores de tecnología y de la Cámara Mexicano-Alemana de Comercio e Industria (CAMEXA).

Nuestro emblemático programa de Ingenieros en Entrenamiento (IEE) mantuvo su reputación de excelencia a lo largo del año. Esta experiencia de desarrollo intensivo de 16 meses de duración para ingenieros recién

egresados combina una formación técnica exhaustiva con aptitudes esenciales de liderazgo. Los participantes que completan con éxito el programa pasan a desempeñar funciones especializadas con planes personalizados de desarrollo profesional de dos años y tutoría continua. La eficacia del programa radica en su enfoque práctico: los participantes colaboran directamente con los responsables de las distintas unidades de negocio, al tiempo que desarrollan las competencias específicas necesarias para la evolución de las operaciones de Bocar.

Junto con el programa IEE, el Centro siguió aplicando con éxito sus iniciativas de Aprendices y Talentos en Desarrollo, creando una sólida cantera de profesionales calificados para múltiples puntos de entrada en nuestra organización.

Ingenieros de nuevo ingreso, por planta | 2024

San Luis Potosí	Complejo Lerma
4	3

Ingenieros egresados, por centro | 2024

Chihuahua	Complejo Lerma
4	4



En 2024, el 100% de los ingenieros en entrenamiento egresados fueron contratados para cubrir puestos internos.

Talentos en desarrollo

Este programa continuó ofreciendo a los recién egresados en ciencias económico-administrativas e ingeniería amplias oportunidades de crecimiento profesional. Esta iniciativa de 12 meses presenta rotaciones estructuradas en múltiples áreas de negocio, ofreciendo una capacitación especializada que refuerza tanto las competencias técnicas como las interpersonales. Este planteamiento ha demostrado su eficacia para facilitar la adaptación e integración de los jóvenes profesionales a nuestra fuerza laboral.

Nuestro Programa de Aprendizices en Bocar Academy mantuvo su posición como puente estratégico entre la educación y la industria en 2024. Este modelo de formación dual combina conocimientos teóricos con prácticas para estudiantes de secundaria y escuelas técnicas interesados en carreras de mecánica industrial y mecatrónica.

Los participantes se comprometen a seguir un riguroso plan de estudios de tres años y medio. Al finalizar, los egresados se

incorporan a Bocar como técnicos junior con una tasa de integración del 100%, lo que demuestra nuestro interés con el desarrollo sostenible del talento y la inversión en la fuerza laboral a largo plazo.

La generación de 2024 incluyó a 124 aprendices inscritos con una tasa de retención del 93.5%, lo que refleja la calidad del programa y su relevancia para las aspiraciones profesionales de los participantes.

Bocar Academy obtuvo un importante reconocimiento en 2024. Dos de nuestros aprendices de mecatrónica obtuvieron el segundo y tercer lugar como los estudiantes más destacados de México en un prestigioso concurso organizado por la Cámara Mexicano-Alemana de Comercio (CAMEXA), la Secretaría de Educación Pública (SEP) y el Consejo Coordinador Empresarial (CCE).

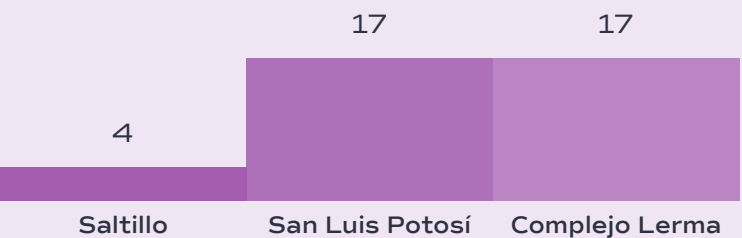
Además, tras una visita de la delegación del Banco Interamericano de Desarrollo, Bocar Academy fue seleccionada como una de las cuatro únicas empresas latinoamericanas que servirán de modelo para programas de educación técnica en toda la región.

Capacitación combinada | 2024

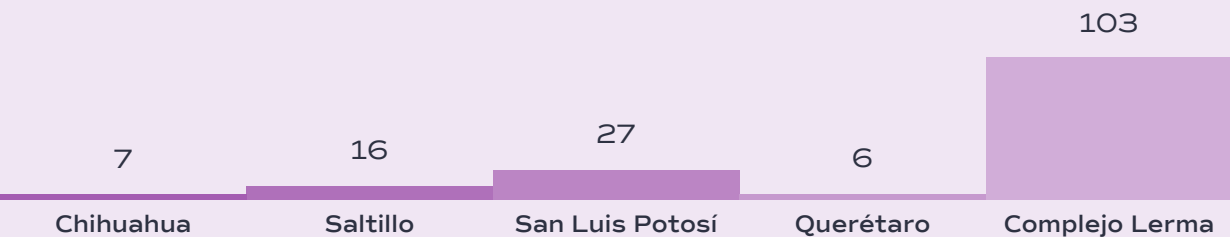
30%
del programa es capacitación teórica en un centro educativo.

70%
del programa consiste en capacitación práctica en las instalaciones de Bocar.

Total de aprendices egresados, por planta en México



Total de aprendices por planta en México



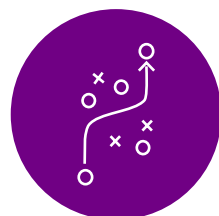
Gestión del rendimiento: metodología EDI

Nuestro sistema de Evaluación del Desempeño Individual (EDI) fomenta una cultura de alto rendimiento basada en el mérito, a la vez que alinea las competencias de liderazgo con nuestros principios.

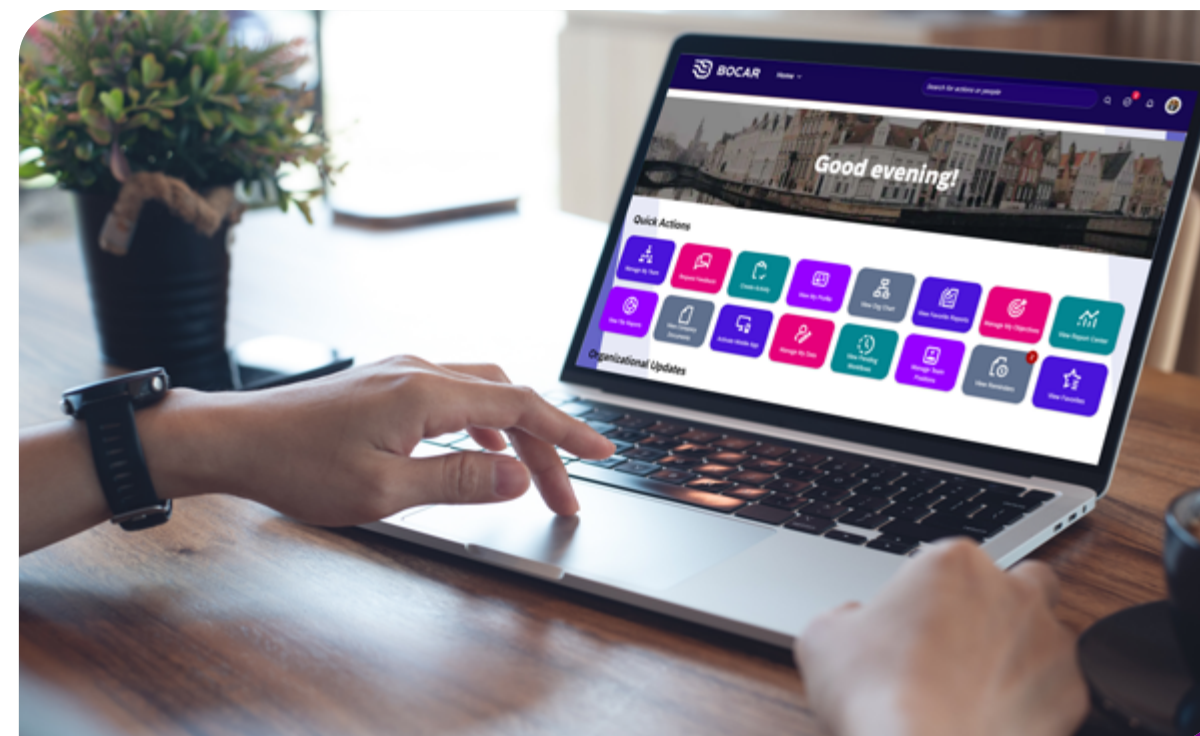
El modelo EDI garantiza la alineación organizacional mediante la aplicación de la metodología de Objetivos y Resultados Clave (OKR):



Los objetivos (O) definen la finalidad de lo que pretendemos conseguir: el “qué”.



Resultados Clave (KR) sirven como puntos de referencia medibles que controlan “cómo” alcanzamos esos objetivos.



Este marco se complementa con nuestro enfoque CFR (Conversaciones, Retroalimentación y Reconocimiento), que fomenta el crecimiento personal proporcionando una visión estructurada de las competencias, los conocimientos, las acciones y los métodos de ejecución.

El sistema perfeccionado de gestión del rendimiento analiza los puntos fuertes, identifica las áreas de mejora y evalúa el potencial para nuevas funciones, creando una vía más dinámica para la promoción profesional dentro de Bocar.

Transformación digital: plataforma CONECTA

Para apoyar esta evolución metodológica hemos lanzado CONECTA, una plataforma digital integrada que centraliza y optimiza la gestión de los principales procesos de desarrollo profesional. Este sistema integral reúne:

- Definición de objetivos profesionales y de rendimiento.
- Formularios y documentación digitales.





Somos Bocar →

Hacia la
movilidad
sostenible →

Medio ambiente →

Nuestra gente →

**Nuestras
comunidades** →

Gobernanza
e integridad →

GRI

3-3, 413-1

ODS



Evolución es impulsar
un cambio positivo para
nuestras comunidades



El compromiso con la comunidad y la responsabilidad social han estado siempre en el centro de la ciudadanía corporativa de Bocar. Este planteamiento ha evolucionado a lo largo de los años para mejorar la calidad de vida tanto de nuestros colaboradores como de las localidades donde se ubican nuestras operaciones.

Dado que las personas que integran la compañía y sus hogares forman parte de estas comunidades, ampliar nuestra influencia más allá de los límites de la empresa ha sido un avance orgánico. Actualmente, este principio continúa a través de un marco de impacto social empresarial basado en el desarrollo sostenible y alineado a nuestras operaciones.



Fundación Familia Bocar

La Fundación Familia Bocar (FFB) desempeña un papel clave en la creación de lazos con la comunidad. A través de alianzas estratégicas y donativos, la institución apoya a poblaciones vulnerables en México, enfocándose en los estados donde tenemos presencia. Sus esfuerzos se estructuran en torno a tres pilares:



Educación



Casas Hogar



Emergencias

En 2024, la Fundación Familia Bocar celebró con orgullo su segundo aniversario, un hito enmarcado en el compromiso, empatía y servicio. Desde su creación, la organización se ha mantenido fiel a su propósito de crear oportunidades para transformar comunidades.

Este año, la inversión de la Fundación benefició a 13,529 personas a través de 19 instituciones en cuatro áreas estratégicas. El pilar de Educación recibió la mayor asignación, apoyando a nueve organizaciones y llegando a 7,505 beneficiarios, mientras que el pilar de Casas Hogar atendió a 379 personas a través de cinco instituciones. El pilar de Emergencias también tuvo un impacto significativo, beneficiando a 5,303 personas a través de tres organizaciones. Además, las causas relacionadas con la salud y la cultura apoyaron 342 beneficiarios en tres instituciones.

Personas beneficiadas, por pilares de intervención

Total

13,529

7,505
Educación

5,303
Emergencias

379
Casas Hogar

342
Otro

Propósito de la Fundación Familia Bocar: “Construimos oportunidades para transformar nuestras comunidades”.

Instituciones apoyadas por causa durante 2024



Educación:

- Centro Educativo Siembra y Cosecha, AC
- Superación Excelencia Resultados
- APAC, IAP
- Pro-educación, IAP
- Fundación EDUCA México, AC
- Promesa Educativa para México, AC
- Fundación Gigante, AC
- Fundación MVS Radio, AC
- Museo Interactivo Infantil, AC



Casas Hogar:

- Aldea Infantil Pepita de Valle Arizpe, SC
- Museo Interactivo Infantil, AC
- Casa Hogar San Pablo, IAP
- Casa Hogar Alegría, IAP
- Sumar para Transformar



Emergencias:

- Fundación Gigante, AC
- Cadena, AC
- Fundación Origen, AC



Otros:

- Trasplante y Vida, IAP
- Fundación ABC, IAP
- Orquesta de Cámara de la CDMX, IAP

Educación

Formamos alianzas con instituciones con el objetivo de brindar educación de calidad a niñas, niños y adolescentes mexicanos con escasos recursos y excelencia académica.

Colegio Sol de Oriente - Chihuahua

En 2024, la Fundación Familia Bocar impulsó el acceso a la educación a través del Colegio Sol de Oriente, como parte de la iniciativa de la asociación civil Promesa Educativa para México. La escuela, inaugurada en agosto, acogió a 64 alumnos de primer curso con edades comprendidas entre 6 y 7 años, incluyendo a cinco hijos de empleados de AUMA Chihuahua.

El enfoque educativo sigue la metodología KIPP (*Knowledge is Power Program*), complementada con el programa Se'wá ("florecer" en rarámuri), que desarrolla las habilidades musicales, la disciplina,



el trabajo en equipo y la sensibilidad de los alumnos económicamente desfavorecidos. El método Forza enriquece aún más esta educación holística fomentando las habilidades atléticas.

La construcción de las instalaciones permanentes está prevista para el año lectivo 2024-2025, con cuatro aulas para primer grado y segundo grado. Las contribuciones combinadas, incluidas las de la Fundación Familia Bocar, apoyan a 64 beneficiarios.

Los estudiantes reciben hasta un

90%
de ayuda en becas.

Más información



Programa de distribución de mochilas: apoyamos el acceso a la educación para las familias de los colaboradores

A través de nuestra alianza con Fundación Gigante, se entregaron +3,000 mochilas con útiles escolares a hijos de trabajadores que cursan la primaria y secundaria. Esta iniciativa, que se llevó a cabo mediante actos especiales en cada una de nuestras plantas, benefició a 2,872 estudiantes.

Este programa ejemplifica el compromiso de apoyar la educación y el bienestar de las familias de nuestro equipo como parte central de la estrategia de responsabilidad social empresarial.

Casas Hogar

Defendemos el derecho de los niños y jóvenes carentes de cuidados parentales a disfrutar de una vida digna y plena en igualdad de oportunidades, con base en el desarrollo integral de las capacidades individuales y colectivas.



Sumar Para Transformar: transformación integral de la comunidad

La Fundación Familia Bocar continúa apoyando “Sumar Para Transformar”, un proyecto de transformación cultural sistémica que aborda la educación, las necesidades básicas y la salud mental a través de un modelo de intervención de dos años. Esta iniciativa integral se asocia con centros de asistencia social seleccionados para proporcionar recursos que cubran las necesidades esenciales, al tiempo que se aplican programas innovadores de desarrollo neurocognitivo.

Una característica especial de esta iniciativa es nuestra colaboración para incluir la rehabilitación neurocognitiva especializada y la investigación, a fin de permitir la evaluación de las funciones ejecutivas en 252 niños, evaluando la atención, la memoria, el control de los impulsos, la toma de decisiones, el procesamiento de la información, la visión y las capacidades auditivas.

En línea con nuestro compromiso de abordar retos sociales complejos, la iniciativa aprovecha enfoques multidimensionales que combinan la ayuda inmediata con el apoyo al desarrollo a largo plazo, centrándose especialmente en el desarrollo cognitivo de los niños como base para su éxito futuro.

“Sumar Para Transformar” combina el apoyo a las necesidades esenciales con innovadores programas de desarrollo neurocognitivo, ejemplificando nuestro compromiso con el desarrollo de la infancia para romper los ciclos de desventaja.

Emergencias

Fondo para apoyar a la población más vulnerable afectada en caso de alguna emergencia en el territorio mexicano.

Con la restauración de 17 escuelas de educación primaria hemos beneficiado a 5,215 alumnos y sus familias.



Multiplicando Alegrías: respuesta a catástrofes y recuperación educativa

En respuesta al devastador impacto del huracán Otis en la región costera de Guerrero en octubre de 2023, la Fundación Familia Bocar se unió a la alianza Multiplicando Alegrías, un esfuerzo de colaboración entre múltiples fundaciones y donantes centrado en la reconstrucción de la infraestructura educativa gravemente dañada por el desastre natural.

El huracán causó una gran destrucción en los edificios escolares, el material didáctico y los espacios recreativos, interrumpiendo considerablemente la educación en las comunidades afectadas. A través de esta alianza estratégica, la iniciativa tiene como objetivo la rehabilitación de 17 escuelas primarias en Acapulco de Juárez y Coyuca de Benítez. A finales de 2024, 12 escuelas habían sido completamente restauradas, lo que representa un avance del 70% del objetivo global.

El programa de rehabilitación incluye mejoras a la infraestructura, como la demolición y reconstrucción de aulas, la renovación de baños, el mantenimiento de los sistemas eléctrico e hidráulico, la impermeabilización y otras reparaciones esenciales para crear entornos de aprendizaje seguros y funcionales.

La inversión colectiva de la alianza benefició a 5,215 alumnos y 192 profesores.



La iniciativa de respuesta a emergencias demuestra nuestro compromiso con la resiliencia de la comunidad y la continuidad educativa frente a las catástrofes naturales, garantizando que los niños de las zonas afectadas vuelvan a unas condiciones de aprendizaje adecuadas lo antes posible.

Para saber más sobre el impacto social de la Fundación Familia Bocar, visite:

Fundación Familia Bocar



Programa de Voluntariado Bocar



Programa de Voluntariado Bocar en cifras:

36%	1,763	3,030
de participación, superando el objetivo del 30%	personas voluntarias reconocidas	personas voluntarias en total
9,045	9,576	32
horas donadas	beneficiarios	instituciones apoyadas

Impacto del voluntariado: crecemos a través de Corazones Bocar

En 2024, nuestra iniciativa de voluntariado empresarial “Corazones Bocar” superó las expectativas con un 36% de participación del equipo de trabajo, superando el objetivo del 30% y demostrando una cultura de solidaridad.

El modelo “Corazones Bocar”, implementado en febrero mediante una formación presencial para responsables de Recursos Humanos y líderes de voluntariado, ha establecido un marco profesional con herramientas técnicas y

humanas que mejoran la eficacia y la sostenibilidad de nuestras iniciativas de impacto comunitario.

A lo largo del año, nuestros 3,030 voluntarios contribuyeron con más de 9,000 horas a través de 45 actividades en hogares infantiles, escuelas y ante emergencias, beneficiando a más de 9,500 personas en comunidades cercanas a nuestras instalaciones.

El compromiso de los voluntarios adoptó dos formas principales: colaboración directa en el sitio con las organizaciones y contribuciones en especie para atender necesidades específicas. Las actividades incluyeron la remodelación de espacios, la instalación de elementos de seguridad, realización de campañas de concienciación sanitaria y organización de actos recreativos.

El Programa de Voluntariado Bocar ha evolucionado, integrando herramientas técnicas y humanas para mejorar la eficacia de nuestras iniciativas comunitarias.



Somos Bocar →

Hacia la
movilidad
sostenible →

Medio ambiente →

Nuestra gente →

Nuestras
comunidades →

**Gobernanza
e integridad** →

GRI

2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13,
2-15, 2-16, 2-17, 2-18, 2-19,
2-25, 2-26, 3-3, 205-2

ODS



Evolución es crecer con
integridad y pasión

Integridad y transparencia en la toma de decisiones

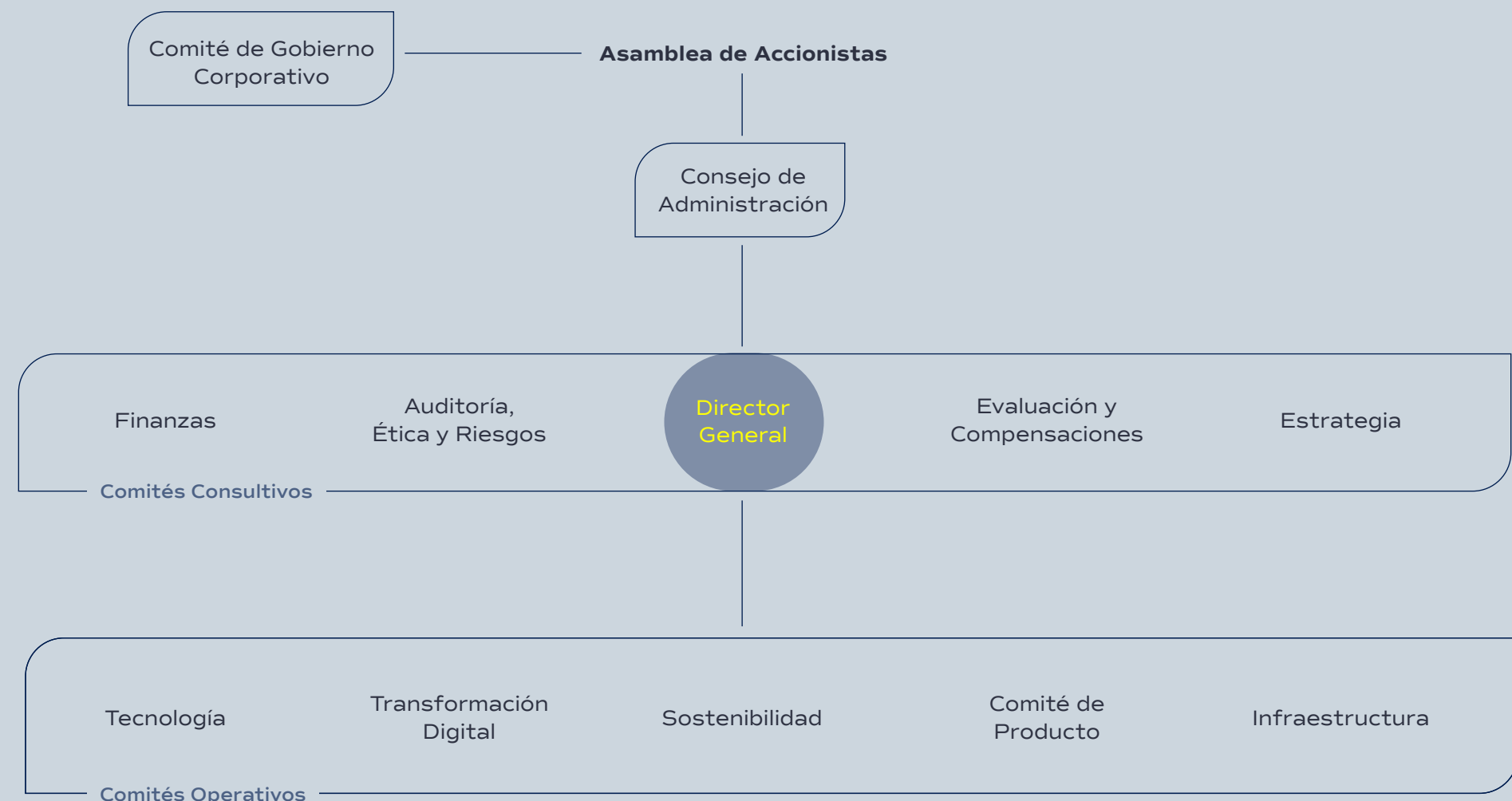
Nuestro modelo de gobierno corporativo se basa en la transparencia y la legitimidad, lo que nos permite establecer relaciones de confianza con nuestros grupos de interés, incluidos clientes, proveedores y autoridades. Actuamos de acuerdo con nuestros principios y cumplimos con el marco legal de cada país donde operamos.

Respetando nuestro nuevo Código de Integridad, alineado con las políticas internas y los principios de la organización, fomentamos una conducta responsable para minimizar riesgos de manera eficaz.

El Comité de Gobierno Corporativo, que reporta directamente a la Asamblea de Accionistas, garantiza que las normas de transparencia, buenas prácticas y comportamiento responsable se reflejen en las políticas que rigen a la empresa interna y externamente.

La Asamblea de Accionistas tiene poder de decisión sobre los actos y operaciones de la empresa, mientras que el Consejo de Administración define la dirección financiera y estrategia general de Bocar.

Estructura de gobierno corporativo



La integridad está en el centro de nuestras acciones y del proceso de toma de decisiones.

Consejo de Administración

El Consejo de Administración se reúne cinco veces al año para tratar asuntos estratégicos, incluidos los relacionados con la responsabilidad medioambiental, social y de gobernanza. Está compuesto por un presidente, un vicepresidente, un tesorero y un grupo de consejeros.

Los miembros del Consejo son nombrados por el Comité de Gobierno Corporativo, confirmados



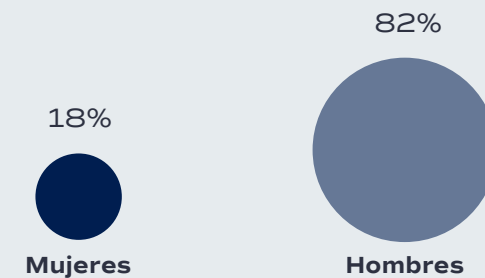
por la Asamblea de Accionistas, y se espera que desempeñen sus funciones con independencia, confidencialidad y sin conflictos de intereses. Sus perfiles aportan una sólida experiencia, capacidades y reconocimiento profesional en la industria automotriz, desarrollo del talento, cultura corporativa, tecnología, negocios internacionales, gestión de proveedores, mitigación de riesgos, finanzas, estrategia y administración.

Cada miembro del Consejo ejerce su mandato durante cinco años. Además, cada dos años, consultores y asesores externos llevan a cabo una evaluación de su rendimiento y compromiso. A los miembros que demuestren contribuciones destacadas se les podrá prorrogar su gestión dos años más.

La remuneración de los miembros del Consejo, determinada por el Comité de Gobierno Corporativo, incluye un componente fijo y otro variable, basados en su rendimiento, sus contribuciones y el logro de resultados definidos.

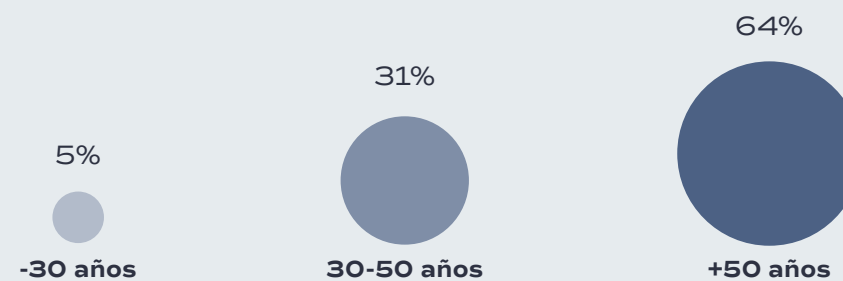
Composición de la estructura global de gobernanza

Por género

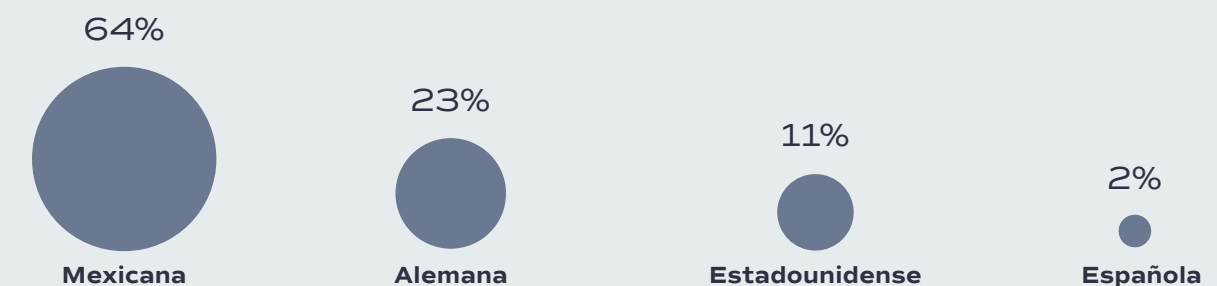


39% de los integrantes del Consejo son independientes

Por grupos de edad



Por nacionalidad



Comités de apoyo y dirección general

El Consejo de Administración cuenta con el apoyo de cuatro comités consultivos que colaboran en la administración, la gestión y la estrategia corporativa: Finanzas; Auditoría, Ética y Riesgo; Evaluación y Compensación; y Estrategia.

Estos comités, junto con la Dirección General, actúan como órganos auxiliares que ayudan al Consejo a controlar y supervisar la ejecución de la estrategia financiera, la gestión de riesgos y temas organizacionales críticos.



Además, los comités operativos centrados en Tecnología, Producto, Transformación Digital e Infraestructura prestan apoyo directo a la Dirección General para impulsar iniciativas clave.

Comité de Sostenibilidad

En 2024, se añadió el Comité de Sostenibilidad para supervisar el marco estratégico aprobado por el Consejo y recomendar ajustes para facilitar el éxito de la empresa a largo plazo. Este comité, que se reúne trimestralmente, desempeña un papel clave en la adaptación de las operaciones a nuestros objetivos de largo plazo.

Este comité incluye al Director General, cargos directivos responsables de Operaciones, Tecnología, Compras, Estrategia y Transformación, así como dos asesores externos. Todos los miembros aportan su experiencia empresarial y de criterios ASG para que el equipo de sostenibilidad alcance sus objetivos y avance en la implementación de las iniciativas.



Integridad y cumplimiento

En Bocar, la cultura de integridad se impulsa desde la dirección ejecutiva y se extiende a todos los niveles y ubicaciones de la organización. El área de Cumplimiento tiene un papel clave en la prevención, detección y mitigación de riesgos relacionados con el estricto apego a normativas. Contamos con un Comité de Ética independiente, compuesto por especialistas de probada experiencia, que garantiza la autonomía en la ejecución de nuestros principios de conducta y la actualización de nuestro sistema de gestión, con un fuerte enfoque en prevención.

relaciones con clientes, proveedores y la comunidad sigan basándose en la confianza y el respeto mutuo.

Nuestro código es más que un conjunto de normas; representa la forma en que Bocar afronta los retos diarios y guía al personal en todas las actividades, desde las relaciones entre colaboradores hasta las interacciones con clientes y proveedores.

La evolución de nuestro Código de Integridad incorpora las mejores prácticas y normas internacionales para proporcionar al equipo de Bocar una guía práctica para gestionar las relaciones internas y externas con los grupos de interés. El código se estructura en torno a cinco temas esenciales, con base en los siguientes pilares estratégicos:

“En Bocar, la integridad está en el centro de nuestras operaciones”.

Karl Schary, Director General



1.
Desarrollo comunitario y derechos humanos.



2.
Responsabilidad, ética e integridad empresariales.



3.
Sostenibilidad.



4.
Cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de responsabilidad empresarial.



5.
Protección de datos y seguridad de la información.

Nuestro nuevo Código de Integridad

En el último trimestre de 2024 lanzamos nuestro nuevo Código de Integridad, un documento fundamental que establece principios éticos y sirve de guía para nuestras decisiones diarias. Es un compromiso de transparencia en todas nuestras acciones, que garantiza que las



Para fomentar el conocimiento y la correcta implementación, en 2024 lanzamos un programa de comunicación y capacitación presencial que permite un estrecho contacto con el personal y aborda sus principales inquietudes y preguntas sobre el Código de Integridad.



Programa de cumplimiento

Nuestro Programa de Cumplimiento comprende medidas exhaustivas para prevenir, detectar y abordar infracciones al Código de Integridad o conductas ilegales en todas las operaciones.

Con base en cinco pilares estratégicos: Desarrollo comunitario y derechos humanos; Responsabilidad empresarial; Sostenibilidad; Ética e integridad, y Protección de datos y seguridad de la información, este programa fomenta una cultura de responsabilidad

y cumplimiento de las normas. Garantiza que nuestro compromiso de hacer lo correcto se refleje en cada decisión, reforzando la confianza entre colaboradores, clientes, proveedores y comunidades, al tiempo que promueve la equidad, las relaciones éticas, la protección al medio ambiente, la transparencia y la gestión responsable de los datos.

En este marco se encuentra nuestro sistema de denuncia de irregularidades, “Bocar te escucha”, que proporciona informes confidenciales 24/7, gestionados por un tercero imparcial, que se complementa con canales adicionales como el correo electrónico compliance@bocar.com.

En 2024, las denuncias de irregularidades aumentaron un 5%, con un 62% fundamentadas y abordadas en su totalidad mediante exhaustivas investigaciones del área de Cumplimiento y del Comité de Ética, al tiempo que se mantenía un patrón de denuncias equilibrado en cuanto a género y se confirmaba la ausencia de casos de corrupción o soborno.

Quejas a finales de 2024

62%

Fundamentadas

38%

Sin fundamento

61%

Anónimas



Canales de comunicación de “Bocar te escucha”



www.bocar.ethicspoint.com

Línea sin costo, 24 horas al día, 7 días a la semana:



Desde México: 800 880 1729

Desde Estados Unidos: 1 833 827 3530



Escanee el código QR para hacer un informe

Acerca de este informe

GRI: 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-14

Evolución: Informe de Sostenibilidad 2024 representa la tercera edición consolidando y comunicando nuestros resultados de desempeño ambiental, social y de gobernanza (ASG) en toda la organización.

El presente informe se ha elaborado de conformidad con las normas GRI y las normas SASB para autopartes. También se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas. El periodo de reporte comprende del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024.

Abarca todas las zonas geográficas en las que Bocar está presente: México, Estados Unidos, Japón, Alemania y China. Las entidades empresariales representadas en este informe son:

México: Bocar S.A. de C.V., Plastic Tec S.A. de C.V., Fugra S.A. de C.V., Auma Tec S.A. de C.V., Auma Saltillo S.A. de C.V., Auma SLP S.A. de C.V., Auma S.A. de C.V.

Estados Unidos: Auma Engineering Products Inc., Bocar US Inc.

Alemania: Bocar GmbH, BIC GmbH

Japón: Auma Engineered Products KK

China: Bocar Shenzhen Trading Co. Ltd.

El informe fue elaborado por el departamento de Sostenibilidad y revisado y aprobado por la Dirección General. En todo el reporte, la información financiera se preparó utilizando un tipo de cambio promedio de 18.30 pesos mexicanos por dólar estadounidense.



Para más información:

www.bocar.com

Dirección de la sede principal:

Periférico Sur 4305, Jardines en la Montaña, Tlalpan, Ciudad de México, México, C.P. 14210

Contacto:

Sostenibilidad

Juan Carlos Cortés
carlos.cortes@bocar.com

Pablo Rivera
pablo.rivera@bocar.com

Comunicación Corporativa

Jessica Olvera
jessica.olvera@bocar.com

Índice de contenidos GRI de conformidad

Declaración de uso	Grupo Bocar ha elaborado este informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024				
GRI 1 usado	GRI 1: Fundamentos 2021				
Estándares Sectoriales GRI aplicables	No aplican				
Otros estándares alineados en este informe	"Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) Principios de Pacto Global Sustainability Accounting Standards Board (SASB): estándar para la industria de Autopartes en el sector Transporte 2023"				
Estándares GRI/ SASB	Contenidos/Métricas	Ubicación, respuesta directa o motivo de omisión	ODS	Pacto Mundial	Métricas SASB relacionadas con el contenido GRI
CONTENIDOS GENERALES					
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	Acerca de este reporte. p. 69			
	2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad de la organización	Acerca de este reporte. p. 69			
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Acerca de este reporte. p. 69			
	2-4 Reexpresiones de información	Acerca de este reporte. p. 69			
	2-5 Verificación externa	Este informe no cuenta con verificación externa.			
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Somos Bocar. pp. 7-10			TR-AP-000.A TR-AP-000.B TR-AP-000.C
	2-7 Empleados	Somos Bocar: Nuestra gente. p. 11	8,10	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10	
	2-8 Trabajadores que no son empleados	62 becarios en México Ubicados en oficinas corporativas y plantas en Lerma, Saltillo, San Luis Potosí y Querétaro.	8	P1, P2, P3, P4, P5, P6	

Estándares GRI/ SASB	Contenidos/Métricas	Ubicación, respuesta directa o motivo de omisión	ODS	Pacto Mundial	Métricas SASB relacionadas con el contenido GRI
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	Gobernanza e integridad: Integridad y transparencia en la toma de decisiones. pp. 64-66	5, 16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10	
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Gobernanza e integridad: Integridad y transparencia en la toma de decisiones. pp. 64-66	16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10	
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Gobernanza e integridad: Integridad y transparencia en la toma de decisiones. pp. 64-66	16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10	
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	Gobernanza e integridad: Integridad y transparencia en la toma de decisiones. pp. 64-66	16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10	
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Gobernanza e integridad: Integridad y transparencia en la toma de decisiones (Comités de apoyo y dirección general). p. 66			
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Acerca de este reporte. p. 69			
	2-15 Conflictos de interés	Gobernanza e integridad: Integridad y cumplimiento. pp. 67-68	16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10	
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	Gobernanza e integridad: Integridad y cumplimiento. pp. 67-68			
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Gobernanza e integridad: Integridad y transparencia en la toma de decisiones. pp. 64-66			
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	Gobernanza e integridad: Integridad y transparencia en la toma de decisiones. pp. 64-66			
	2-19 Políticas de remuneración	Gobernanza e integridad: Integridad y transparencia en la toma de decisiones. pp. 64-66			

Estándares GRI/ SASB	Contenidos/Métricas	Ubicación, respuesta directa o motivo de omisión	ODS	Pacto Mundial	Métricas SASB relacionadas con el contenido GRI
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	Nuestra práctica de compensación consiste en una remuneración fija y variable, beneficios adicionales más allá de los requisitos legales y reconocimientos por desempeño, considerando criterios de equidad y competitividad en el mercado. De esta manera, buscamos un reconocimiento justo para las personas por el trabajo que realizan. En las posiciones sindicalizadas, no existe brecha salarial porque las condiciones laborales se establecen en contratos colectivos legitimados por las autoridades laborales.			
	2-21 Ratio de compensación total anual	Información no disponible o incompleta debido a cambios en los procesos de consolidación de la información global.			
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Mensaje del Director General. p. 4			
	2-23 Compromisos y políticas	Hacia la movilidad sostenible: Marco de Sostenibilidad CEERO. pp. 19-21	16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10	
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Hacia la movilidad sostenible: Marco de Sostenibilidad CEERO. pp. 18-20			
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Gobernanza e integridad: Integridad y transparencia en la toma de decisiones. (Comités de apoyo y dirección general). p. 66			
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Gobernanza e integridad: Integridad y cumplimiento. pp. 67-68	16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10	
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	Durante este período, no se registraron sanciones ni pérdidas derivadas de incumplimiento legal.			
	2-28 Afiliación a asociaciones	Somos Bocar: Afiliaciones industriales. p. 15			
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Hacia la movilidad sostenible: Grupos de interés. p. 22			
	2-30 Convenios de negociación colectiva	El 79.48% de los trabajadores en México están cubiertos por convenios colectivos.	8	P1, P2, P3, P4, P5, P6	

Estándares GRI/ SASB	Contenidos/Métricas	Ubicación, respuesta directa o motivo de omisión	ODS	Pacto Mundial	Métricas SASB relacionadas con el contenido GRI
TEMAS MATERIALES					
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Hacia la movilidad sostenible: Materialidad y marco de sostenibilidad. pp. 16-18			
	3-2 Lista de temas materiales	Hacia la movilidad sostenible: Materialidad y marco de sostenibilidad. pp. 16-18			
Ética de negocios					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Hacia la movilidad sostenible: Materialidad y marco de sostenibilidad (Materialidad, Metas de Sostenibilidad y Principios de Pacto Global). p. 18			
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Realizamos un análisis de riesgos en todas nuestras operaciones para identificar posibles áreas de vulnerabilidad relacionadas con la corrupción.	16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10	
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Gobernanza e integridad: Integridad y cumplimiento. pp. 67-68	16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10	
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	No se registraron incidentes de corrupción durante el período.	16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10	
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	La compañía no ha estado involucrada en ninguna acción legal pendiente o concluida relacionada con conductas anticompetitivas o violaciones a la legislación antimonopolio.	16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10	TR-AP-520a.1
Productos sostenibles					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Hacia la movilidad sostenible: Materialidad y marco de sostenibilidad (Materialidad, Metas de Sostenibilidad y Principios de Pacto Global). p. 18			

Estándares GRI/ SASB	Contenidos/Métricas	Ubicación, respuesta directa o motivo de omisión	ODS	Pacto Mundial	Métricas SASB relacionadas con el contenido GRI
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1 Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	Se evaluó el 19% del portafolio, que corresponde al porcentaje de partes y piezas de seguridad producidas.	16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10	TR-AP-250a.1
	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	No existen registros de incidentes o afectaciones a la seguridad de los clientes finales relacionados con una falla en nuestros productos.			
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	417-1 Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	Nuestros productos no requieren etiquetado. Para garantizar el origen de nuestros componentes, enviamos a los clientes un reporte denominado Conflict Minerals Reporting Template (CMRT), que proporciona información sobre el país de origen del mineral y las fundiciones y refinerías utilizadas.	12	P7, P8 ,P9	
	417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	No aplica, ya que nuestros productos no requieren etiquetado.			
	417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	No aplica, ya que nuestros productos no requieren etiquetado.			
GRI 418: Privacidad del cliente 2016	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del clientes y pérdida de datos del cliente	Durante el período, no se reportaron casos ni quejas relacionadas con fugas de información.	16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10	
Gestión de la cadena de suministro					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Hacia la movilidad sostenible: Materialidad y marco de sostenibilidad (Materialidad, Metas de Sostenibilidad y Principios de Pacto Global). p. 18			
GRI 204: Prácticas de abastecimiento	204-1 Porcentaje del presupuesto de abastecimiento que se emplea en proveedores de la localidad de la operación	Información no disponible o incompleta.			

Estándares GRI/ SASB	Contenidos/Métricas	Ubicación, respuesta directa o motivo de omisión	ODS	Pacto Mundial	Métricas SASB relacionadas con el contenido GRI
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	Hacia la movilidad sostenible: Cadena de valor sostenible. pp. 23-24			
	308-2: Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Información no disponible o incompleta.			
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Hacia la movilidad sostenible: Cadena de valor sostenible. pp. 23-24	5, 8, 16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10	
	414-2: Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Información no disponible o incompleta.	5, 8, 16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10	
Economía circular					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Hacia la movilidad sostenible: Materialidad y marco de sostenibilidad (Materialidad, Metas de Sostenibilidad y Principios de Pacto Global). p. 18			
GRI 301: Materiales 2016	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Medio ambiente: Gestión ambiental sostenible. p. 26-27	8, 12	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9	TR-AP-44Ob.2
	301-2 Insumos reciclados utilizados	Medio ambiente: Gestión ambiental sostenible. p. 26-27	8, 12	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9	TR-AP-44Ob.2
	301-3 Productos y materiales de envasado recuperados	82% Para calcular el porcentaje de empaques retornables y desechables, se divide el número de piezas vendidas con empaque retornable entre el total de piezas vendidas.	8, 12	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9	TR-AP-44Ob.2
SASB Autopartes: Eficiencia de los materiales	TR-AP-44Ob.1. Porcentaje de los productos vendidos que son reciclables	El 100% de los productos de aluminio y plástico son reciclables.	8, 9, 12	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9	TR-AP-44Ob.1.

Estándares GRI/ SASB	Contenidos/Métricas	Ubicación, respuesta directa o motivo de omisión	ODS	Pacto Mundial	Métricas SASB relacionadas con el contenido GRI
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Medio Ambiente: Gestión de residuos. pp.30-32	3, 6, 11, 12	P7, P8, P9	
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Medio Ambiente: Gestión de residuos. pp.30-32	3, 6, 8, 11, 12	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10	
	306-3 Residuos generados	Medio Ambiente: Gestión de residuos. pp.30-32	3, 6, 11, 12, 15	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10	TR-AP-150a.1
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	Medio Ambiente: Gestión de residuos. pp.30-32	3, 11, 12	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10	TR-AP-150a.1
	306-5 Residuos destinados a eliminación	Medio Ambiente: Gestión de residuos. pp.30-32	3, 6, 11, 12, 15	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10	TR-AP-150a.1
Agua					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Hacia la movilidad sostenible: Materialidad y marco de sostenibilidad (Materialidad, Metas de Sostenibilidad y Principios de Pacto Global). p. 18			
GRI 303: Agua y efluentes 2028	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Medio ambiente: Gestión responsable del agua. pp. 32-35	6, 12	P1, P2, P7, P8, P9	
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	Medio ambiente: Gestión responsable del agua. pp. 32-35	6	P1, P2, P7, P8, P9	
	303-3 Extracción de agua	Medio ambiente: Gestión responsable del agua. pp. 32-35	6	P1, P2, P7, P8, P9	
	303-4 Vertido de agua	Medio ambiente: Gestión responsable del agua. pp. 32-35	6	P1, P2, P7, P8, P9	
	303-5 Consumo de agua	Mexico: 265.66 ML EE. UU.: 29.87 ML	6	P1, P2, P7, P8, P9	

Estándares GRI/ SASB	Contenidos/Métricas	Ubicación, respuesta directa o motivo de omisión	ODS	Pacto Mundial	Métricas SASB relacionadas con el contenido GRI
Cambio climático					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Hacia la movilidad sostenible: Materialidad y marco de sostenibilidad (Materialidad, Metas de Sostenibilidad y Principios de Pacto Global). p. 18			
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Medio ambiente: Acción climática. pp. 28-29	7, 8, 12, 13	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9	TR-AP-130a.1
	302-2 Consumo de energía fuera de la organización	Medio ambiente: Acción climática. pp. 28-29	7, 8, 12, 13	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9	
	302-3 Intensidad energética	Medio ambiente: Acción climática. pp. 28-29	7, 8, 12, 13	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9	
	302-4 Reducción del consumo energético	Medio ambiente: Acción climática. pp. 28-29	7, 8, 12, 13	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9	
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	Mexico: 6% EE. UU.: 15.5%	7, 8, 12, 13	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9	TR-AP-410a.1

Estándares GRI/ SASB	Contenidos/Métricas	Ubicación, respuesta directa o motivo de omisión	ODS	Pacto Mundial	Métricas SASB relacionadas con el contenido GRI
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Medio ambiente: Acción climática. pp. 28-29	3, 12, 13, 14, 15	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10	
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	Medio ambiente: Acción climática. pp. 28-29	3, 12, 13, 14, 15	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10	
	305-3 Otras emisiones indirectas (alcance 3)	Medio ambiente: Acción climática. pp. 28-29	3, 12, 13, 14, 15	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10	
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	Medio ambiente: Acción climática. pp. 28-29	13, 14, 15	P7, P8, P9	
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	Medio ambiente: Acción climática. pp. 28-29	13, 14, 15	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10	
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	CH ₄ 73.63 ton CO ₂ eq N ₂ O 33.675 ton CO ₂ eq	3, 12	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10	
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NO _x), óxidos de azufre (SO _x) y otras emisiones significativas al aire	NO ₂ : 125 ppm - SO _x : 8.74 ppm - POP: 2.39 kg - VOC: 30.03 kg PM: 11,611.91 mg/m ³ - CO: 1,178.76 ppm	3, 12, 14, 15	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10	
Desarrollo comunitario					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Hacia la movilidad sostenible: Materialidad y marco de sostenibilidad (Materialidad, Metas de Sostenibilidad y Principios de Pacto Global). p. 18			
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Nuestras comunidades. pp. 57-62			
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	Durante el período, no se identificaron operaciones con un impacto negativo en las comunidades.			

Estándares GRI/ SASB	Contenidos/Métricas	Ubicación, respuesta directa o motivo de omisión	ODS	Pacto Mundial	Métricas SASB relacionadas con el contenido GRI
Bienestar de los colaboradores					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de temas materiales	Hacia la movilidad sostenible: Materialidad y marco de sostenibilidad (Materialidad, Metas de Sostenibilidad y Principios de Pacto Global). p. 18			
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados	Nuestra gente: Derechos laborales y generación de empleo. pp. 39-40	5, 8, 10	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10	
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Nuestra gente: JEDI; Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión. p. 48	3, 5, 8	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10	
	401-3 Permiso parental	Nuestra gente: JEDI; Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión. p. 48	5, 8	P1, P2, P3, P4, P5, P6	
GRI 402: Relaciones trabajador-empresa 2016	402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	Generalmente, es de dos semanas, aunque puede variar dependiendo del diálogo y del acuerdo con los sindicatos y los trabajadores.	8	P1, P2, P3, P4, P5, P6	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Nuestra gente: Seguridad en el trabajo. pp. 42-47	3, 8, 16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10	
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Seguimos un enfoque estructurado y proactivo para la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la investigación de incidentes, integrando las mejores prácticas de la norma ISO 45001, la metodología de resolución de problemas 8D y Gensuite para un registro eficaz.	8	P1, P2, P3, P4, P5, P6	
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Nuestra gente: Seguridad en el trabajo [Semana de la salud, seguridad y medio ambiente (HSE) 2024]. pp. 45-47	8	P1, P2, P3, P4, P5, P6	
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Priorizamos la participación activa de los trabajadores, la consulta transparente y la comunicación efectiva en el desarrollo, implementación y mejora continua del Sistema Operativo de Seguridad denominado Be Safe, en alineación con los requisitos de ISO 45001, OSHA y NOM.	8, 16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10	

Estándares GRI/ SASB	Contenidos/Métricas	Ubicación, respuesta directa o motivo de omisión	ODS	Pacto Mundial	Métricas SASB relacionadas con el contenido GRI
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Nuestra gente: Seguridad en el trabajo. pp. 42-47	8	P1, P2, P3, P4, P5, P6	
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Nuestra gente: Seguridad en el trabajo [Semana de la salud, seguridad y medio ambiente (HSE) 2024]. pp. 45-47	3	P1, P2, P3, P4, P5, P6	
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	La capacitación continua del personal, con enfoque en conductas seguras, incluye a todos los puestos de trabajo y a los contratistas.	8, 16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10	
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Nuestra gente: Seguridad en el trabajo. pp. 42-47	8	P1, P2, P3, P4, P5, P6	
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Nuestra gente: Seguridad en el trabajo. pp. 42-47	3, 8, 16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10	
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	Nuestra gente: Seguridad en el trabajo. pp. 42-47	3, 8, 16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10	
Atracción y desarrollo de talento					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Hacia la movilidad sostenible: Materialidad y marco de sostenibilidad (Materialidad, Metas de Sostenibilidad y Principios de Pacto Global). p. 18			
GRI 404: Formación y educación 2016	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Nuestra gente: Capacitación y desarrollo. p. 50	4, 5, 8, 10	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10	
	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Nuestra gente: Capacitación y desarrollo (Desarrollo de talento). pp. 52-55	8	P1, P2, P3, P4, P5, P6	
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	Nuestra gente: Capacitación y desarrollo (Gestión del rendimiento: metodología EDI). p. 55	5, 8, 10	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10	

Estándares GRI/ SASB	Contenidos/Métricas	Ubicación, respuesta directa o motivo de omisión	ODS	Pacto Mundial	Métricas SASB relacionadas con el contenido GRI
Justicia, equidad, diversidad e inclusión					
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Hacia la movilidad sostenible: Materialidad y marco de sostenibilidad (Materialidad, Metas de Sostenibilidad y Principios de Pacto Global). p. 18			
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1: Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Nuestra gente: JEDI; Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión (Diversidad generacional). p. 49	5, 8	P1, P2, P3, P4, P5, P6	
	405-2: Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	México: en promedio, las mujeres ganaron 16.24% menos que los hombres en 2024. Estados Unidos: en promedio, las mujeres ganaron 19.51% menos que los hombres en 2024. No se cuenta con registros para Japón, Alemania y China.	5, 8, 10	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10	
GRI 406: No discriminación 2016	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Los casos reportados de discriminación fueron los siguientes: 2 incidentes por apariencia 1 incidente por raza 1 incidente por género De los cuatro casos reportados, tres resultaron infundados. En el caso confirmado (un incidente de discriminación por apariencia) se tomó una medida disciplinaria.	5, 8	P1, P2, P3, P4, P5, P6	
GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016	407-1: Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	Promovemos la libertad de asociación tanto para nuestro personal como para nuestros proveedores. Durante el período no se identificaron riesgos al respecto.	8	P1, P2, P3, P4, P6	
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	El 100% del personal de seguridad recibió algún nivel de capacitación en derechos humanos. Estas capacitaciones se llevan a cabo en cumplimiento con la certificación internacional de seguridad y ética CTPAT (Customs-Trade Partnership Against Terrorism).	16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10	