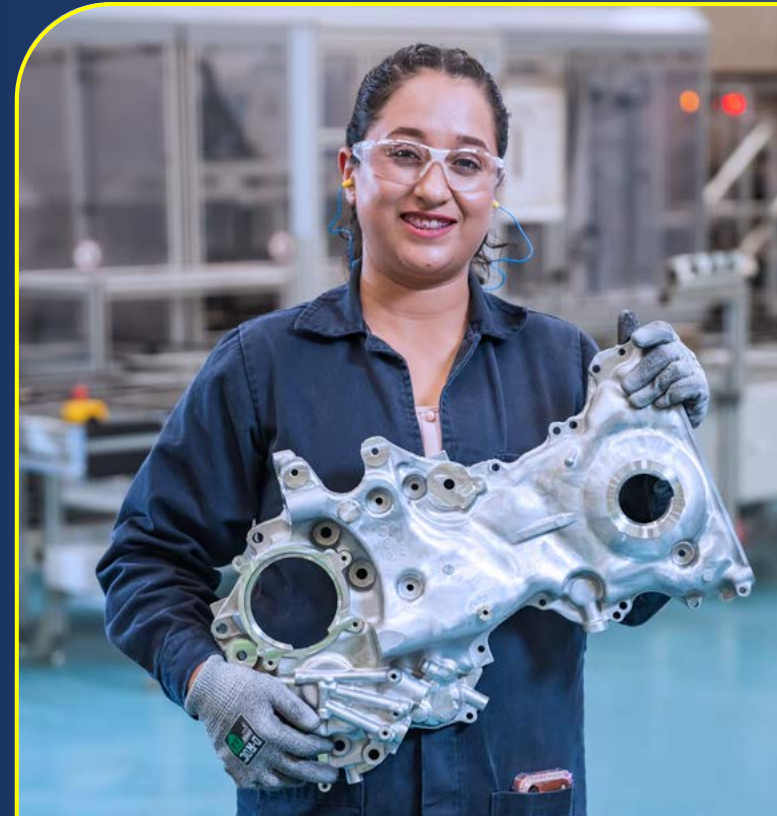


INFORME DE SOSTENIBILIDAD
2025

Enfocados en

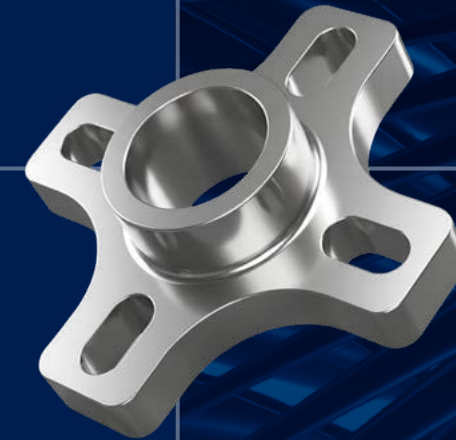
lo que importa



Enfocados en **lo que importa**

En 2025, decidimos enfocarnos en lo que realmente importa. En un entorno en constante evolución, concentramos nuestros esfuerzos en aquello que representa un progreso significativo: nuestra gente, nuestras capacidades operativas y nuestros clientes. Al hacerlo, reafirmamos el sentido de nuestro trabajo y fortalecemos la cultura que nos une.

Contar con prioridades claras nos permite avanzar con confianza, construyendo un camino de crecimiento más consciente y sostenible. Creemos que proteger lo que es esencial hoy es la forma más poderosa de cuidar el mañana.



CONTENIDO

4 MENSAJE DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO Y DIRECTOR GENERAL

5 DESTACABLES DE SOSTENIBILIDAD 2025

56 ACERCA DE ESTE INFORME

57 ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI Y SASB

6



SOMOS BOCAR

Operaciones y unidades de negocio | Presencia global y plantilla laboral | Mercados y clientes
Cultura | Innovación | Certificaciones y reconocimientos | Afiliaciones industriales

14



MOVILIDAD SOSTENIBLE

Estrategia de sostenibilidad y Marco CEERO | Integrando la sostenibilidad | Cadena de valor sostenible

24



MEDIO AMBIENTE

Gestión ambiental | Acción climática | Materiales y circularidad | Gestión responsable del agua

33



NUESTRA GENTE

De los principios a la práctica | Empleo y prácticas laborales | Salud y seguridad
JEDI: Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión | Desarrollo de talento

47



COMUNIDADES

Fundación Familia Bocar | Programa de Voluntariado Bocar

51



GOBERNANZA

Gobierno corporativo | Integridad y cumplimiento

MENSAJE DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO Y DIRECTOR GENERAL

GRI: 2-22

En 2025, concentramos nuestros esfuerzos en lo que más importa, generando resultados positivos para nuestra gente, nuestros clientes, las comunidades y el planeta. Sustentado en nuestra estrategia y cultura, este enfoque fortaleció nuestra capacidad de ejecución en un mercado exigente y altamente competitivo.

En línea con nuestra estrategia, continuamos diversificando nuestro portafolio de productos y aprovechando oportunidades con clientes actuales y nuevos, respaldados por sólidas capacidades operativas y nuestro compromiso de largo plazo de ser un socio confiable.

La evolución de nuestra cultura durante este año se centró en el principio de Cuidar de las personas. A través de los Immersion Days, diversos talleres dieron vida a nuestros principios en todas las operaciones. También celebramos por primera vez el Día Bocar para honrar el legado de nuestro fundador y lanzamos los Premios a la Excelencia Bocar, reconociendo iniciativas que reflejan los principios de Cuidar de las personas, Lograr la excelencia, Actuar sosteniblemente y Liderar la innovación, además de una categoría especial de Seguridad para reconocer las operaciones que promueven condiciones de trabajo más seguras.

Durante el año, refinamos nuestras metas de sostenibilidad al 2030 tras una revisión estructurada de estándares internacionales, prioridades de clientes y proveedores, así como prácticas de referencia en la industria. El objetivo fue claro: incorporar los aprendizajes obtenidos a partir de nuestro avance y asegurar que nuestros objetivos sigan siendo relevantes y estén alineados con las expectativas de nuestros grupos de interés, reforzando así un desempeño responsable y transparente.

En línea con el principio de Cuidar de las personas y nuestro compromiso con la inclusión, las mujeres representan hoy el 15% de las posiciones de liderazgo, el 36% de nuestra plantilla laboral total y el 51% de la mano de obra directa, alcanzando un equilibrio de género en este último segmento.

En el pilar ambiental, avanzamos en nuestro proceso de descarbonización y sentamos las bases para una gestión energética más sólida en nuestras operaciones, alcanzando 3.68 tCO₂e/tPT, lo que representa una mejora del 20% respecto a nuestra línea base de 2021 y una reducción absoluta del 5% frente a 2024.

En materia de gestión responsable del agua, durante 2025 alcanzamos los 3.74 m³/tPT, mejorando nuestra eficiencia en 1.69% respecto al año anterior. Asimismo, aplicamos principios de economía circular que nos permitieron reducir los residuos enviados a relleno sanitario a 5.1%, superando nuestra meta de 2030 de mantenerlos por debajo del 8% y reforzando nuestra búsqueda permanente de oportunidades de optimización en las plantas de producción.

En nuestras comunidades, Fundación Familia Bocar y el programa de voluntariado Corazones

Bocar contaron con la participación del 23% de nuestros colaboradores, contribuyendo con más de 9,600 horas de trabajo social en iniciativas de educación, atención a emergencias y apoyo a casas hogar para niñas y niños. Asimismo, establecimos el nuevo Premio Sigrid Baur para reconocer al Voluntario del Año, reflejando nuestra convicción de que colaboradores comprometidos y comunidades fuertes avanzan de la mano.

A lo largo de la cadena de valor, organizamos un taller con proveedores de aluminio para alinear criterios de medición de huella de carbono e incorporamos los principios de la Aluminum Stewardship Initiative (ASI) y la Responsible Business Alliance (RBA) en nuestros sistemas de gestión, fortaleciendo nuestra debida diligencia ASG con énfasis en materias primas, sostenibilidad de producto y condiciones laborales.

Detrás de cada avance existe un firme compromiso con la ética, la integridad y la transparencia. Durante 2025, estos principios, integrados en nuestro Código de Integridad, continuaron guiando la forma en que tomamos decisiones, conducimos nuestros negocios y rendimos cuentas. Al fomentar una conducta responsable y honesta, fortalecemos la confianza de nuestros grupos de interés y construimos una base sólida para la sostenibilidad de largo plazo de la compañía.

Mientras continuamos avanzando, mantenemos el compromiso de invertir en nuestra gente, innovar junto con nuestros clientes, ampliar las operaciones sostenibles y colaborar a lo largo de la cadena de valor. Con nuestro enfoque en lo que realmente importa, estamos construyendo una empresa más fuerte y un futuro más sostenible para las próximas generaciones.

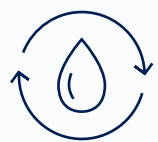


Marcus Baur
Presidente del Consejo
y Director General

Medio ambiente

**5%**

en reducción de huella de carbono directa vs. 2024

**1.69%**

de mejora en eficiencia hídrica vs. proyección anual

**5.1%**

de residuos enviados a relleno sanitario, superando la meta 2030 de <8%

Nuestra gente

**36%**

de la fuerza laboral es representada por mujeres

**15%**

de mujeres en posiciones de liderazgo, avanzando hacia la meta de 20%

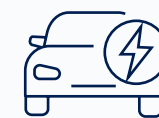
**82%**

de los colaboradores elegibles completaron ≥16 horas de desarrollo de habilidades

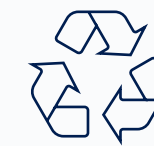
Cadena de valor sostenible

**80%**

del gasto en proveedores evaluado bajo criterios ASG

**7.60%**

de las ventas provienen de productos para vehículos eléctricos o híbridos

**94%**

del aluminio utilizado en las operaciones es reciclado

Comunidades

**23%**

de participación de colaboradores en actividades de voluntariado

**9,675**

horas de voluntariado a través de "Corazones Bocar"

**35,849**

beneficiarios mediante iniciativas de Fundación Familia Bocar en México y Estados Unidos



SOMOS BOCAR

- Operaciones y unidades de negocio →
- Presencia global →
- Mercados y clientes →
- Cultura →
- Innovación →
- Certificaciones →
- Afiliaciones industriales →

2,065

piezas diferentes
producidas en 2025

7,491

personas empleadas
en 2025

Lo que realmente
importa es...

quiénes somos



GRI
2-6, 2-7, 2-28

SASB
TR-AP-000.A
TR-AP-000.B

ODS



OPERACIONES Y UNIDADES DE NEGOCIO

GRI: 2-6
SASB: TR-AP-000.A, TR-AP-000.B

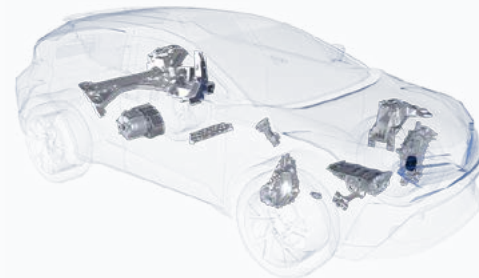
Bocar es una empresa de origen mexicano con alcance global y ADN alemán, enfocada en el desarrollo y manufactura de componentes de aluminio y plástico que satisfacen los más altos requerimientos de nuestros clientes. Nuestras operaciones integran plantas especializadas de manufactura, capacidades de ingeniería y presencia comercial en mercados internacionales.

Respaldados por las capacidades, tecnologías y el talento de nuestra gente, ofrecemos soluciones confiables que contribuyen a la evolución de la movilidad, reflejando nuestro compromiso con lo que realmente importa para nuestros clientes y para la industria.



2,065 piezas diferentes producidas en 2025.

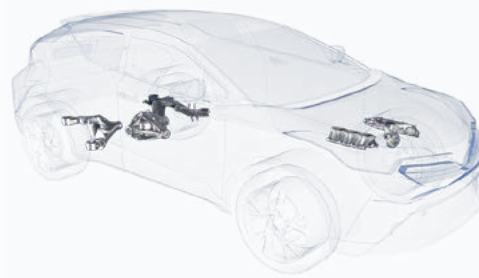
Unidades de negocio Bocar



73.6%
de la producción

Fundición a alta presión (HPDC)

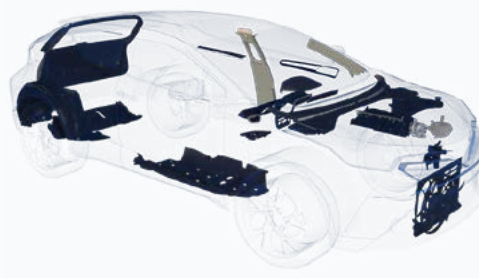
Este proceso consiste en inyectar aluminio fundido a alta presión dentro de moldes para producir componentes complejos de paredes delgadas. Estas características son esenciales para reducir peso sin comprometer la resistencia estructural, contribuyendo a un mejor desempeño y eficiencia de los vehículos. Los componentes utilizados en sistemas de propulsión eléctrica también se fabrican mediante este proceso.



22.3%
de la producción

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

A través de este proceso fabricamos componentes de aluminio con alta precisión dimensional e integridad estructural. Al combinar tecnologías avanzadas, como núcleos impresos en 3D y arena inorgánica, con procesos controlados de fundición a baja presión, obtenemos piezas detalladas y confiables. Los componentes de suspensión para vehículos eléctricos se producen mediante este método.



4.1%
de la producción

Inyección de plástico

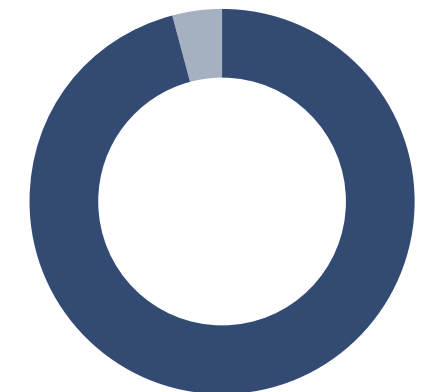
La inyección de plástico complementa nuestros procesos de manufactura mediante la producción de componentes especializados utilizados en motores automotrices, interiores, cubiertas de cajuela, revestimientos de salpicaderas y aplicaciones exteriores. El proceso consiste en fundir material plástico e inyectarlo en moldes donde se enfría y solidifica, permitiendo una producción eficiente con calidad consistente.

Peso total de las piezas producidas

Inyección de plástico

4.1%

4,848
ton de producto terminado



Fundición de aluminio

95.9%

113,905
ton de producto terminado

PRESENCIA GLOBAL Y PLANTILLA

GRI: 2-7

A través de nuestra red de instalaciones operativas, centros de ingeniería y desarrollo, así como oficinas comerciales y de servicios, colaboramos estrechamente con nuestros clientes, apoyamos las cadenas de suministro regionales y entregamos componentes de alta precisión con eficiencia y confiabilidad.

En estas ubicaciones, más de 7,400 personas trabajaron en Bocar durante 2025, aportando su experiencia y compromiso con la calidad. Su talento sostiene nuestras capacidades de manufactura y nos permite cumplir con los requerimientos de una industria altamente competitiva.



7,491 personas a nivel global respaldan las capacidades de Bocar.

MÉXICO

6 instalaciones productivas y oficinas corporativas

2,557 mujeres **4,538** hombres

7,095 colaboradores

Ciudad de México:
Oficinas corporativas

Lerma, Estado de México:
Centro de Ingeniería Bocar, Planta de Fundición a Presión de Alta Presión (HPDC), Planta de Inyección de Plástico, Planta de Moldeo Semipermanente de Aluminio (SPM), Centro de Excelencia FB y Taller mecánico

Chihuahua, Chihuahua:
Planta HPDC

Saltillo, Coahuila:
Planta HPDC

San Luis Potosí, San Luis Potosí:
Planta HPDC

Querétaro, Querétaro:
Planta HPDC

ESTADOS UNIDOS

1 planta de producción, centro logístico y oficinas comerciales

91 mujeres **233** hombres

324 colaboradores

Huntsville, Alabama:
Planta HPDC

Manchester, Tennessee:
Centro logístico

Detroit, Michigan:
Oficina comercial y servicios de ingeniería

San José, California:
Oficina comercial y servicios de ingeniería

ALEMANIA

2 Centro de Innovación Bocar y oficina comercial

19 mujeres **48** hombres

67 colaboradores

Leinfelden-Echterdingen, Baden-Württemberg:
Oficina comercial y de servicios

Schramberg-Waldmössingen, Baden-Württemberg:
Centro de Innovación Bocar

JAPÓN

1 oficina comercial

3 mujeres **1** hombre

4 colaboradores

Yokohama, Kanagawa:
oficina comercial, investigación técnica y desarrollo avanzado

CHINA

1 oficina

1 hombre

1 colaborador

Shenzhen, Guangdong:
oficina comercial, inteligencia de mercado y adquisición de herramientas

MERCADOS Y CLIENTES

Bocar suministra componentes de aluminio y plástico de alta precisión a fabricantes automotrices globales y proveedores Tier 1, con presencia principalmente en Norteamérica y participación en mercados internacionales. Nuestros productos se integran en múltiples plataformas vehiculares, reflejando relaciones de largo plazo y capacidades técnicas especializadas para atender las necesidades de nuestros clientes.

A través de estas alianzas, apoyamos tanto las tecnologías de propulsión convencionales como el creciente desarrollo de soluciones para la movilidad eléctrica.



CULTURA

Nuestra cultura se basa en cuatro principios que orientan nuestra forma de trabajar, colaborar en toda la organización y generar valor para la industria. Incorporados en 2024 como parte de la evolución cultural de la compañía, estos principios proporcionan una base común para la toma de decisiones y el desarrollo de nuestro talento.

Durante 2025, Bocar continuó fortaleciendo estos principios en las prácticas cotidianas y lanzó un plan multianual para dedicar atención especial a uno de ellos de manera anual. El primer año estuvo enfocado en Cuidar de las personas, reforzando el respeto, la colaboración y el desarrollo de nuestro equipo como elementos esenciales de la forma de operar.



Nuestra cultura se basa en cuatro principios que orientan nuestra forma de trabajar y generar valor.

Nuestros principios

Cuidar de las personas



Lograr la excelencia



Actuar sosteniblemente



Liderar la innovación



INNOVACIÓN

En 2025, esta capacidad continuó evolucionando bajo el liderazgo del Centro de Innovación Bocar (BIC) en Alemania, reflejando un enfoque más amplio hacia la creación de valor, el desarrollo técnico y la innovación.

Esta evolución marcó una transición de una función predominantemente operativa, enfocada en el muestreo de moldes, hacia un rol más estratégico, integrando proyectos alineados con la Oficina de Creación de Valor para generar impacto de corto y largo plazo en toda la organización.

Fortalecimos nuestro portafolio de proyectos y avanzamos en desarrollos clave, incluyendo la reducción del peso de herramientas. Este trabajo aprovecha herramientas de simulación para optimizar el diseño de herramientas e impulsar mejoras en la eficiencia operativa.

Adicionalmente, lanzamos el Programa Avanzado de Fundición a Presión de Alta Presión, una iniciativa de capacitación orientada a fortalecer las capacidades técnicas en nuestras operaciones. A través de entrenamientos intensivos impartidos en el BIC, equipos técnicos de múltiples plantas continúan desarrollando sus conocimientos, contribuyendo a un nivel más homogéneo de especialización y respaldando el desempeño operativo de largo plazo.



Lanzamos el Programa Avanzado de Fundición a Alta Presión, una iniciativa de capacitación diseñada para fortalecer la experiencia técnica en todas nuestras operaciones.

El Centro de Innovación Bocar desempeña un papel fundamental como plataforma de colaboración, permitiendo una interacción más cercana con los clientes y apoyando proyectos conjuntos de desarrollo, como nuevos diseños de producto o pruebas de materiales, junto con fabricantes automotrices líderes.

Estos esfuerzos fortalecen nuestra capacidad para transformar la innovación en soluciones escalables a lo largo de nuestra red de manufactura.

Innovación en el centro del negocio

Durante 2025 confirmamos que la innovación no es impulsada únicamente por funciones centralizadas, sino también por la experiencia especializada presente en nuestras plantas de producción.

A través de las iniciativas reconocidas en la categoría Liderar la innovación de los Premios a la Excelencia Bocar, equipos multidisciplinarios (operadores, técnicos, especialistas de mantenimiento e ingenieros de procesos y producto) transformaron desafíos operativos cotidianos en soluciones escalables que fortalecen el desempeño, la resiliencia y los resultados de sostenibilidad.



Planta Huntsville

“Extractor de camisa de inyección” (Shot Sleeve Remover): mantenimiento más seguro y recuperación más rápida.

El equipo de la planta de Huntsville desarrolló un método más seguro y rápido para retirar *shot sleeves* atascados en la mitad fija del molde, atendiendo una actividad que requería elevar el nivel de seguridad y que había provocado lesiones. La solución reduce el tiempo de extracción de más de seis horas a solo minutos (con registros entre 3.5 y 14 minutos), al tiempo que disminuye la fatiga y el riesgo de lesiones, mejorando la disponibilidad de los equipos y la efectividad de las actividades de mantenimiento. La herramienta fue diseñada en distintos tamaños y documentada mediante planos, archivos CAD e instrucciones de trabajo para facilitar su implementación en todas las operaciones de Bocar.



Estas iniciativas demostraron cómo la innovación desarrollada en las plantas contribuye a la agenda de sostenibilidad de Bocar al promover operaciones más seguras, activos más confiables y un uso más eficiente de materiales y equipos.

Mediante la aplicación de metodologías estructuradas de solución de problemas y excelencia operativa (como SMED, Kaizen, PDCA y Six Sigma), complementadas con herramientas digitales, los equipos aceleraron los ciclos de aprendizaje y compartieron soluciones entre distintas operaciones, impulsando la mejora continua y la competitividad de largo plazo como parte de nuestra cultura.

Planta Chihuahua

“Equipo de reparación de válvulas de microaspersión” (Microspray Valve Repairing Device): economía circular aplicada, reparar en lugar de desechar.

En la planta de Chihuahua, el equipo desarrolló un dispositivo prototipo para recuperar y reparar válvulas *microspray* y cabezales de lubricación, sustituyendo una práctica de “desechar y reemplazar” por un enfoque de mantenimiento más circular y eficiente en costos. La iniciativa alcanzó una tasa de recuperación de 93% y permitió reparar 154 válvulas entre febrero y septiembre, generando ahorros y contribuyendo a la optimización de inventarios mediante la extensión de la vida útil de los componentes.

CERTIFICACIONES Y RECONOCIMIENTOS

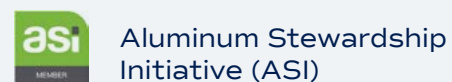
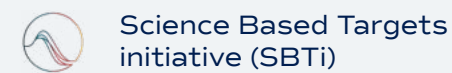
Nuestras operaciones están respaldadas por certificaciones y reconocimientos que reflejan nuestro compromiso con la calidad, la excelencia operativa y las prácticas responsables. Estas credenciales validan los estándares aplicados en nuestras instalaciones y fortalecen la confianza de clientes, socios comerciales y grupos de interés a lo largo de la cadena de valor automotriz.

Reconocimiento a la calidad



Compromiso con la sostenibilidad

Estándares internacionales



Certificaciones de seguridad, salud, medio ambiente y calidad

ISO 45001: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (HPDC Lerma, Saltillo, Chihuahua, San Luis Potosí y SPM)

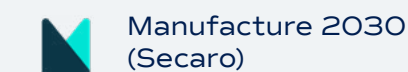
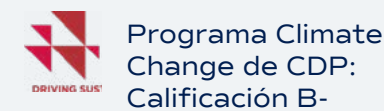
ISO 9001: Sistemas de Gestión de Calidad

IATF 16949: Norma de Gestión de Calidad para la Industria Automotriz

ISO 14001: Sistemas de Gestión Ambiental



Reporte de desempeño en sostenibilidad



AFILIACIONES INDUSTRIALES

GRI: 2-28

Bocar participa en asociaciones empresariales e industriales relevantes de los sectores automotriz, de aluminio y de fundición para fomentar la colaboración, las prácticas empresariales responsables y el avance de estándares de la industria en los mercados donde operamos.

Dónde participamos

- Consejo Empresarial Mexicano de Comercio Exterior, Inversión y Tecnología, A.C. (COMCE)
- Cámara Mexicano-Alemana de Comercio e Industria, A.C. (CAMEXA)
- Industria Nacional de Autopartes, A.C. (INA)
- Suppliers Partnership for the Environment, capítulo México
- Instituto Mexicano del Aluminio (IMEDAL)
- North American Die Casting Association (NADCA)



MOVILIDAD SOSTENIBLE

Estrategia de sostenibilidad
y Marco CEERO →

Integración de la
sostenibilidad →

Cadena de valor sostenible →

Lo que realmente
importa es...

avanzar juntos

80%

del gasto en
proveedores evaluado
bajo criterios ASG

GRI

2-29, 3-1, 3-2, 3-3, 308-1, 303-2,
414-1, 414-2

NIS

C.5



ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD Y MARCO CEERO

NIS: C.5

En 2025, revisamos nuestro marco de sostenibilidad para incorporar los aprendizajes derivados de los avances alcanzados en los últimos años y confirmar que nuestras metas al 2030 continúan siendo relevantes, alineadas con los principales estándares de sostenibilidad, las expectativas de nuestros clientes y las prácticas de referencia de la industria.

Esta revisión mantiene a CEERO como el marco de nuestra estrategia empresarial, al tiempo que fortalece la conexión entre la estrategia, las metas y la ejecución, asegurando que nuestras prioridades se traduzcan en resultados medibles y se implementen de manera consistente en toda la organización.

Reafirmamos nuestro compromiso de seguir proporcionando soluciones de ingeniería de alta calidad que respondan a los requisitos ASG de nuestros clientes. Este compromiso orienta la toma de decisiones en el desarrollo de productos, las operaciones y nuestra cadena de valor, permitiéndonos seguir siendo un socio confiable en un entorno donde las expectativas de los clientes y los requerimientos de la industria continúan evolucionando.

Con base en nuestro análisis de doble materialidad, que considera tanto la relevancia para los grupos de interés como las implicaciones para la generación de valor empresarial, y en alineación con los estándares SASB, el Marco CEERO traduce nuestros temas materiales en indicadores clave de desempeño, objetivos anuales y responsabilidades claramente definidas.

<p>CO₂: reducción</p>	<p>Enlace</p>	<p>Ética y Gobernanza</p>	<p>Recursos bien administrados</p>	<p>Optimización del portafolio de productos</p>
<p>Reducción en las emisiones de carbono: alineado al compromiso de reducir el calentamiento global a 1.5 °C.</p>	<p>Capacitar a nuestra gente para afrontar los retos del futuro, fomentar un entorno de trabajo diverso e inclusivo y cuidar de nuestra comunidad para construir un entorno empresarial resiliente.</p>	<p>Trabajar bajo los más altos estándares éticos y de transparencia para perpetuar relaciones de confianza mutua.</p>	<p>Eliminar los desperdicios y utilizar de forma segura los recursos naturales.</p>	<p>Desde el diseño de las partes hasta el abastecimiento de materiales, ser parte integrante de una movilidad sostenible.</p>
<p>Reducción de emisiones de CO₂e alineada con la trayectoria de SBTi para los alcances 1, 2 y 3.</p> <p>Reducción del 46.2% en las emisiones absolutas de los alcances 1 y 2 para 2030, tomando como año base 2019.</p> <p>Reducción del 42% en las emisiones absolutas del alcance 3 para 2030, tomando como año base 2021, derivadas de bienes y servicios adquiridos.</p>	<p>20% de mujeres en posiciones de liderazgo.</p> <p>100% de los empleados capacitados con al menos 16 horas al año.</p> <p>Impacto en la comunidad mediante voluntariado con la participación del 30% de los empleados.</p>	<p>100% de nuestro personal capacitado en el programa de Cumplimiento y Ética de Bocar.</p> <p>80% del gasto en proveedores evaluado bajo criterios ASG.</p>	<p>Incremento de 20% en la eficiencia del uso del agua acumulado frente a las proyecciones anuales. Año base: 2021.</p> <p>Reducción de residuos enviados a relleno sanitario a menos del 8%.</p>	<p>38% de nuestras ventas contribuyen a la movilidad sostenible mediante la participación en vehículos eléctricos e híbridos.</p>

Grupos de interés y temas materiales

GRI: 2-29, 3-1, 3-2

La participación de los grupos de interés y la materialidad continúan siendo la base de nuestra estrategia de sostenibilidad, guiando la forma en que priorizamos nuestras acciones y definimos nuestros compromisos de largo plazo.

Mantenemos un diálogo permanente con nuestros principales grupos de interés a través de mecanismos estructurados de relacionamiento diseñados para comprender sus expectativas, fortalecer las relaciones y apoyar una toma de decisiones informada.

Este relacionamiento se lleva a cabo mediante diversos canales, incluyendo plataformas de comunicación interna, procesos de desempeño y desarrollo, interacciones comerciales con clientes, evaluaciones a proveedores e iniciativas comunitarias, lo que nos permite atender prioridades y reforzar la transparencia en todas nuestras operaciones.



Grupos de interés



Accionistas:
miembros del Consejo y entidades financieras.



Plantilla laboral:
colaboradores sindicalizados y no sindicalizados.



Clientes:
OEM y proveedores Tier 1.



Cadena de suministro:
proveedores de bienes, prestadores de servicios y proveedores de equipos.



Comunidad:
familias de colaboradores, comunidades locales, instituciones educativas y organizaciones de la sociedad civil.



Autoridades:
autoridades nacionales, estatales y locales; representaciones diplomáticas de México, Estados Unidos, Japón, Alemania y China.



Asociaciones empresariales:
organizaciones empresariales y de la industria automotriz.



Nuestros temas materiales se mantienen consistentes con los definidos en 2024, reflejando la continuidad de nuestras prioridades y la madurez de nuestro enfoque de sostenibilidad.

Estos temas se revisan periódicamente para asegurar su alineación con la evolución de las expectativas de los grupos de interés, la evolución regulatoria, las tendencias del mercado y se gestionan a través de nuestro Marco CEERO.

Temas materiales

-  Cambio climático
-  Agua
-  Economía circular
-  Ética empresarial
-  Bienestar del personal
-  Justicia, equidad, diversidad e inclusión
-  Atracción y desarrollo de talento
-  Gestión de la cadena de suministro
-  Cultura de sostenibilidad
-  Desarrollo comunitario
-  Productos sostenibles

Avances y actualización de las metas 2030

En 2025 actualizamos tres metas del Marco CEERO al 2030 con el objetivo de incorporar aprendizajes derivados de su implementación, fortalecer su relevancia para el negocio y mejorar los indicadores utilizados para medir el desempeño, manteniendo al mismo tiempo nuestro nivel de ambición. Las metas restantes se mantuvieron sin cambios, registrando avances consistentes con nuestra ruta hacia 2030.

Estos ajustes fortalecen la forma en que monitoreamos el progreso en áreas donde las dinámicas de crecimiento, las expectativas de los grupos de interés y las tendencias del mercado requieren indicadores más precisos y una rendición de cuentas más clara.

Reducción de CO₂

Esta meta permaneció sin cambios durante 2025. Aceleramos nuestro proceso de descarbonización al fortalecer las bases para la gestión energética en nuestras operaciones, alcanzando 3.68 tCO₂e/tPT, lo que representa una mejora de 20% respecto a nuestra línea base de 2021 y una reducción absoluta de 5% frente a 2024.

Compromiso

Participación comunitaria

Esta meta fue actualizada para fortalecer nuestro modelo de creación de valor social e incrementar la participación de los colaboradores. Al alinear incentivos e iniciativas con la Fundación Familia Bocar, este enfoque busca generar un impacto positivo medible en las comunidades donde operamos, al tiempo que promueve una cultura participativa a través del voluntariado.

La meta establece alcanzar para 2030 una participación del 30% de los colaboradores en actividades de voluntariado.

Durante el año, la participación en actividades de voluntariado alcanzó 23%, avanzando de manera consistente hacia la meta establecida para 2030 gracias al involucramiento activo de nuestra gente.

Desarrollo

Esta meta permaneció sin cambios. El avance alcanzó 82.29% de los colaboradores elegibles completando al menos 16 horas de desarrollo de habilidades, en línea con nuestra meta al 2030 y reforzando el fortalecimiento de capacidades en toda la organización.

Inclusión

Esta meta permaneció sin cambios. Las mujeres representaron 15.17% de las posiciones de liderazgo, avanzando de manera sostenida hacia nuestra meta de 20% para 2030 y promoviendo una representación más inclusiva en los espacios de liderazgo.

Ética y gobernanza

Capacitación de colaboradores

Esta meta permaneció sin cambios. Nuestra cultura de integridad continuó fortaleciéndose, alcanzando el 97% de colaboradores que completaron el programa de ética y cumplimiento, acercándonos a nuestra meta de 100% para 2030.

Evaluación ASG de proveedores

Esta meta permaneció sin cambios. Mantuvimos el 80% de los proveedores evaluados bajo criterios ASG, alcanzando nuestra meta al 2030 y fortaleciendo las prácticas de abastecimiento responsable en toda la cadena de valor.



Recursos bien gestionados

Eficiencia en el uso del agua

Esta meta fue actualizada. Mantuvimos la ambición de alcanzar una mejora del 20%, pero actualizamos el enfoque de medición.

En lugar de centrarse en reducciones absolutas del consumo de agua, el avance se mide ahora mediante la eficiencia en el uso del agua respecto a los requerimientos proyectados, normalizada por volumen de producción y expresada como cantidad de agua por producto terminado (m^3/tPT). Este ajuste refleja mejor la realidad operativa y permite optimizar un recurso crítico mediante indicadores comparables ajustados a la producción, al tiempo que acompaña el crecimiento del negocio.

En materia de gestión responsable del agua, durante 2025 alcanzamos $3.74 m^3/tPT$, lo que representa una mejora de 1.69% en eficiencia respecto a la proyección anual y un avance acumulado de 11.88% hacia nuestra meta de eficiencia hídrica del 20% para 2030, fortaleciendo el control de este recurso crítico mientras apoyamos el crecimiento de la compañía.

Gestión de residuos

Esta meta permaneció sin cambios. Mediante la aplicación de principios de economía circular, redujimos los residuos enviados a relleno sanitario a 5.1%, superando nuestra meta de 2030 (<8%) y reforzando la optimización continua en nuestras plantas de producción.



Durante 2025 avanzamos en nuestras prioridades del Marco CEERO, reforzando un progreso constante hacia nuestras metas de sostenibilidad al 2030.

Optimización del portafolio

Esta meta fue actualizada para reflejar la evolución de la demanda del mercado automotriz y la estrategia de nuestro portafolio, incluyendo el crecimiento del mercado de vehículos híbridos, al tiempo que continuamos ampliando nuestra participación en productos para vehículos eléctricos. La meta de ventas fue ajustada de 40% a 38% para 2030, manteniendo un nivel de ambición sólido y mejorando la precisión estratégica.

Durante 2025, la proporción de ventas automotrices provenientes de componentes para vehículos eléctricos e híbridos alcanzó 7.60%, avanzando hacia la meta actualizada de 38% para 2030. Este resultado refleja la alineación con las tendencias del mercado y la continua expansión de nuestra participación en plataformas de movilidad electrificada.

El camino por delante

Mirando hacia el futuro, continuaremos enfocando nuestra ejecución en lo que realmente importa para avanzar de manera consistente hacia nuestras metas 2030.

Esto incluye ampliar nuestros esfuerzos en transición energética y eficiencia para seguir impulsando la descarbonización, mejorar el uso del agua y la circularidad en nuestras operaciones, así como fortalecer nuestra agenda de personas y gobernanza mediante el desarrollo de habilidades, una mayor participación en actividades de voluntariado y una representación más inclusiva en posiciones de liderazgo.

También continuaremos evolucionando nuestro portafolio optimizado de productos, incrementando la participación de las ventas provenientes de componentes para vehículos eléctricos e híbridos hasta alcanzar el 38% para 2030, en línea con las necesidades de nuestros clientes y la transformación continua del mercado automotriz.



Con nuestro enfoque en lo que realmente importa, avanzamos hacia nuestras metas al 2030.

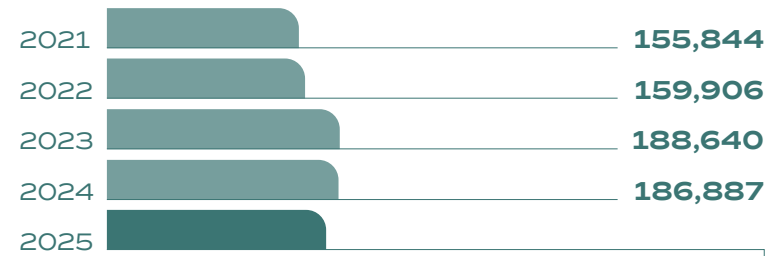
ACTUALIZACIÓN Y AVANCE DE LAS METAS DEL MARCO CEERO

C

Reducción de CO₂

Reducción de emisiones de alcances 1 y 2

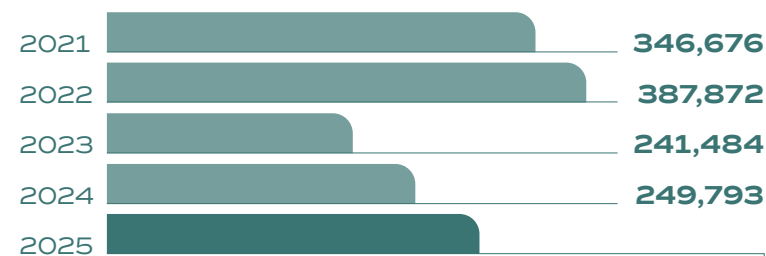
Meta 2030 **93,754 tCO₂e**



Avance 2025 **177,604 tCO₂e**

Reducción de emisiones de alcance 3

Meta 2030 **201,720 tCO₂e**



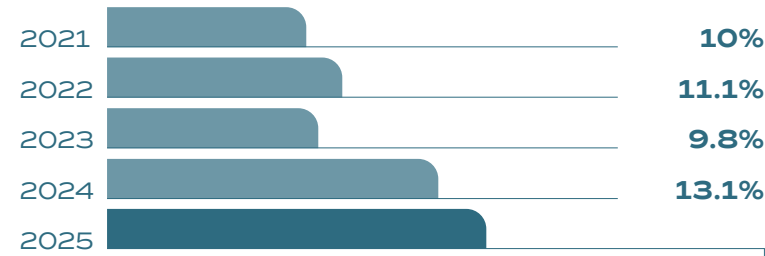
Avance 2025 **259,858 tCO₂e**

E

Enlace

Mujeres en posiciones de liderazgo

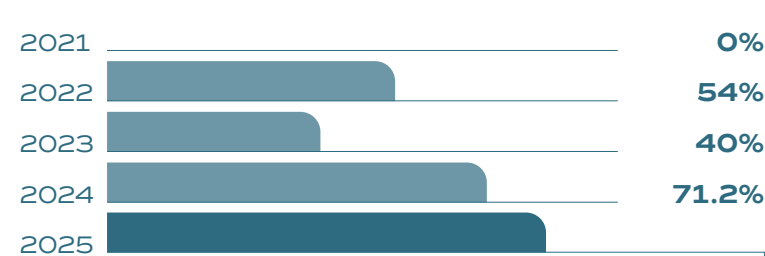
Meta 2030 **20%**



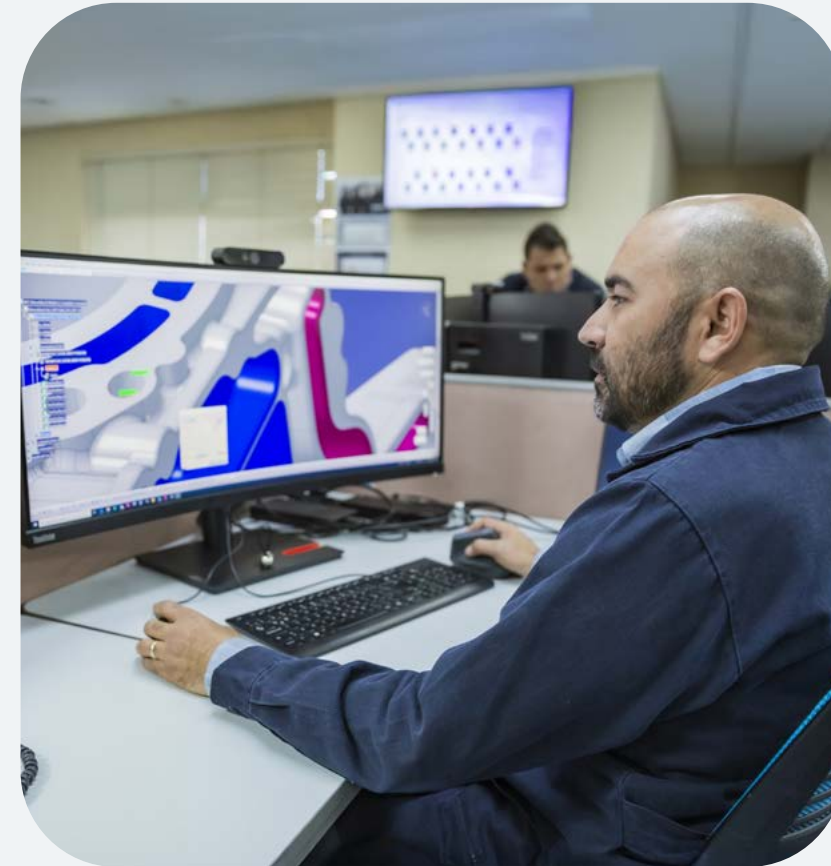
Avance 2025 **15%**

Colaboradores capacitados con, al menos, 16 horas de desarrollo de habilidades

Meta 2030 **100%**

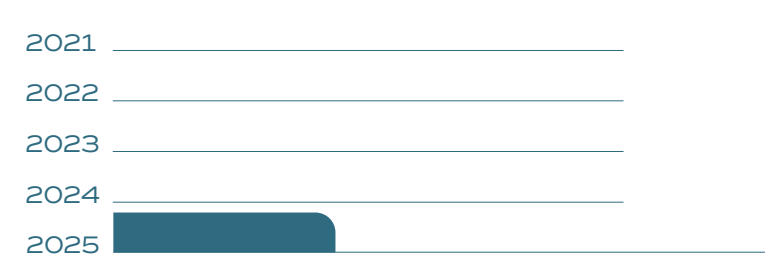


Avance 2025 **82.29%**



Participación de colaboradores en actividades de voluntariado*

Meta 2030 **30%**



Avance 2025 **23%**

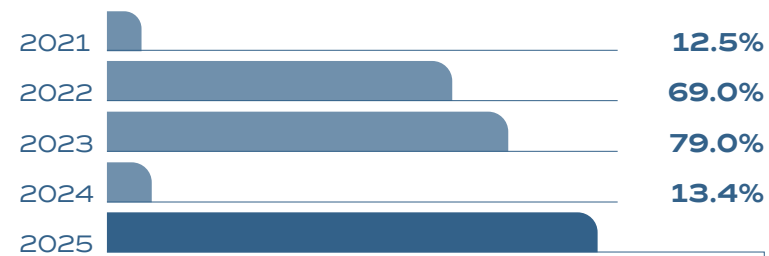
*Nueva meta

E

Ética y gobernanza

Capacitación de colaboradores en el programa de ética y cumplimiento

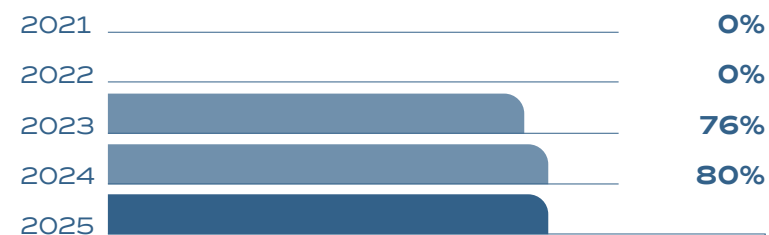
Meta 2030 **100%**



Avance 2025 **97.0%**

Gasto en proveedores evaluado bajo criterios ASG

Meta 2030 **80%**



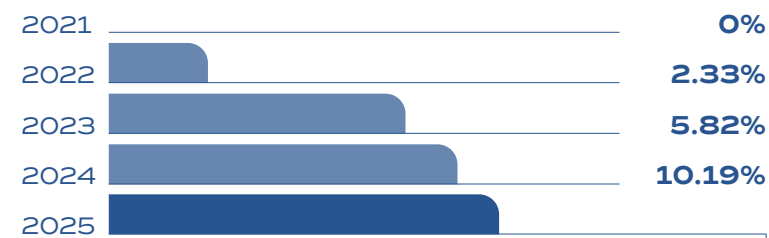
Avance 2025 **80%**

R

Recursos bien gestionados

Mejora de la eficiencia en el uso del agua*

Meta 2030 **20%**

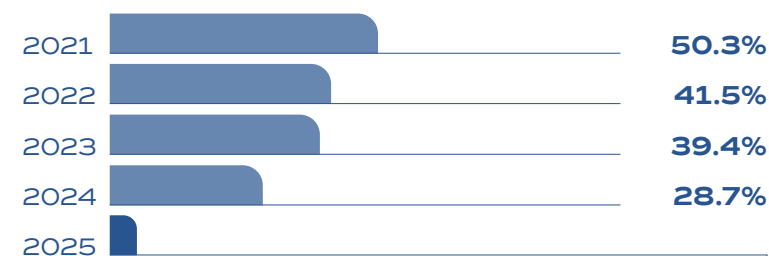


Avance 2025 **11.88%**

*Comparado con el año base 2021. Avance acumulado respecto a las proyecciones anuales.

Reducción de residuos enviados a relleno sanitario

Meta 2030 Menos de **8%** a relleno sanitario



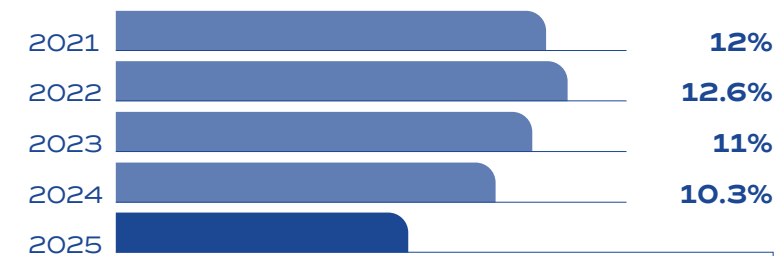
Avance 2025 **5.10%**

O

Optimización del portafolio de productos

Participación de las ventas automotrices provenientes de componentes para vehículos eléctricos e híbridos

Meta 2030 **38%**



Avance 2025 **7.60%**



INTEGRANDO LA SOSTENIBILIDAD

Premios a la Excelencia Bocar

Durante el año, los Premios a la Excelencia Bocar evolucionaron para reconocer proyectos alineados con la sostenibilidad, la innovación, la excelencia y el desarrollo del talento

Los premios fueron entregados el 22 de octubre en el Auditorio Federico Baur, en Lerma, Estado de México.

Los equipos presentaron iniciativas que generaron mejoras medibles, incluyendo el reciclaje de arena de fundición para la fabricación de ladrillos y la optimización de procesos productivos.



Más allá de los logros individuales, los Premios Bocar fortalecen una cultura compartida construida por personas que identifican oportunidades, implementan mejoras y lideran con el ejemplo. Las categorías reconocidas reflejan los principios, estándares de calidad y criterios de seguridad que orientan nuestro trabajo y fortalecen a la compañía.

Los proyectos reconocidos demostraron una sólida colaboración y creatividad, transformando desafíos operativos en soluciones prácticas.

Por primera vez, también entregamos el Premio Sigrid Baur al Voluntario del Año por un proyecto de captación de agua de lluvia implementado en una escuela primaria de Ocoyoacac, Estado de México.



Este reconocimiento distingue a personas que representan nuestro compromiso de actuar como agentes de cambio positivo, tanto dentro de Bocar como en las comunidades donde operamos.





CADENA DE VALOR SOSTENIBLE

GRI: 3-3, 308-1, 303-2, 414-1, 414-2

El abastecimiento sostenible forma parte integral del Marco de Sostenibilidad CEERO y respalda la ambición de Bocar de ofrecer soluciones de ingeniería que respondan a los requisitos ASG de nuestros clientes.

Durante el año, fortalecimos nuestro enfoque de cadena de valor a través de CEERO, con énfasis en la descarbonización de nuestra cadena de suministro y el reforzamiento de criterios de sostenibilidad en la gestión de proveedores.

La categoría 1, que comprende las emisiones aguas arriba derivadas de bienes y servicios adquiridos, constituye una de nuestras principales áreas de atención, por lo que la colaboración con proveedores y la calidad de los datos resultan fundamentales para la gestión y reducción efectiva de las emisiones de alcance 3.

Para avanzar en nuestra ruta de reducción de alcance 3, priorizamos los materiales adquiridos con mayor influencia en nuestra huella de carbono, incluyendo aluminio, arena sílice utilizada en la unidad de negocio SPM y resina plástica.



Mejorar la disponibilidad, comparabilidad y confiabilidad de los datos de huella de carbono de nuestros proveedores nos permite establecer líneas base más precisas, identificar focos de atención y dar seguimiento a las reducciones alcanzadas.

El desempeño de los proveedores es evaluado mediante nuestro Cuestionario de Evaluación de Sostenibilidad para Proveedores (SAQ) que analiza aspectos relacionados con desempeño ambiental, derechos humanos y condiciones laborales, responsabilidad social y ética y cumplimiento.



Mantuvimos una cobertura del 80% del gasto evaluado, alcanzando nuestra meta CEERO y fortaleciendo el abastecimiento responsable mediante procesos estructurados de evaluación y seguimiento.

Fortalecimiento de los datos de carbono de proveedores

Con base en los resultados de nuestra evaluación ASG de proveedores y la relevancia de los materiales adquiridos en nuestra huella de carbono, durante 2025 priorizamos la colaboración con nuestros proveedores de aluminio.

En alianza con South Pole, desarrollamos una guía práctica para apoyar a los proveedores en el cálculo de su huella de carbono utilizando criterios estandarizados, mejorando la comparabilidad y fortaleciendo la calidad de la información utilizada para la contabilidad de emisiones de categoría 1. Este esfuerzo contribuye a mejorar la precisión de los datos de emisiones aguas arriba y facilita la implementación de acciones de reducción más efectivas.



✓ **Tras completar la guía, realizamos un webinar dirigido a proveedores de aluminio para explicar la metodología y resolver dudas, acelerando su adopción y promoviendo una comunicación más consistente de la información.**

Código de Integridad para Proveedores

Durante 2025 actualizamos y comunicamos nuestro Código de Integridad para Proveedores, el cual establece los estándares mínimos de conducta esperados y complementa los requisitos contractuales aplicables.

El Código está estructurado en torno a cinco áreas prioritarias: Derechos humanos y desarrollo comunitario; Conducta empresarial responsable; Sostenibilidad y gestión ambiental; Responsabilidad corporativa y cumplimiento de leyes y regulaciones, y Protección de datos y seguridad de la información.

El Código de Integridad para Proveedores de Bocar refuerza expectativas claras en materia de prácticas laborales justas e inclusivas, la prohibición del trabajo forzoso, el trabajo infantil y la trata de personas, así como la promoción de entornos laborales seguros y respetuosos.

Asimismo, fortalece los requisitos relacionados con anticorrupción y soborno, conflictos de interés, legislación en materia de competencia económica, prevención de lavado de dinero y



prácticas de abastecimiento responsable, incluyendo minerales en conflicto.

Para fortalecer la rendición de cuentas y la transparencia, el Código de Integridad exige a los proveedores proteger la información confidencial y los datos personales, garantizar la comunicación y capacitación de su personal, y reportar cualquier inquietud a través de nuestra herramienta independiente de denuncia Bocar te Escucha, operada por un tercero y de manera confidencial y anónima.



MEDIO AMBIENTE

- Gestión ambiental →
- Acción climática →
- Materiales y circularidad →
- Gestión responsable del agua →

5%

de reducción de la huella de carbono directa respecto a 2024

94%

de aluminio reciclado

GRI

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

SASB

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

NIS

A.1, A.2, A.3, A.4, A.5, A.7, A.8, A.9, A.14

ODS



Lo que realmente importa es...

operar de manera responsable



GESTIÓN AMBIENTAL

En Bocar, la gestión ambiental forma parte integral de nuestra estrategia de negocio a través del Marco de Sostenibilidad CEERO, que establece nuestras prioridades y las traduce en acciones medibles a lo largo de nuestras operaciones. Nuestro enfoque posiciona la gestión responsable de los recursos como un motor del desempeño, fortaleciendo la resiliencia, respondiendo a las expectativas de los clientes y contribuyendo a nuestra competitividad de largo plazo.



Durante 2025 revisamos nuestra estrategia de sostenibilidad y la ruta CEERO hacia 2030 para incorporar aprendizajes derivados de su implementación y asegurar que nuestras metas ambientales continúen siendo ambiciosas, relevantes y medibles. Evaluamos nuestras metas frente a estándares líderes en sostenibilidad, expectativas de clientes y referentes de la industria, fortaleciendo el vínculo entre estrategia y ejecución mediante indicadores estandarizados, un mejor seguimiento y responsabilidades definidas en nuestros pilares ambientales.

Nuestra agenda ambiental se estructura en torno a tres pilares prioritarios. La acción climática impulsa la descarbonización mediante la gestión energética y la eficiencia operativa. La gestión responsable del agua se enfoca en mejorar la eficiencia y promover el uso responsable de un recurso compartido. La gestión de residuos aplica principios de economía circular para prevenir la generación de residuos y maximizar su aprovechamiento, minimizando la disposición en relleno sanitario. En conjunto, estos pilares impulsan la mejora continua del desempeño ambiental de nuestros procesos productivos.

Desde una perspectiva operativa, la gobernanza ambiental continúa respaldada por un sistema de gestión basado en la norma ISO 14001:2015. Esta estructura proporciona un enfoque consistente para identificar impactos, establecer controles,

verificar el cumplimiento y fortalecer la mejora continua. Adicionalmente, promovemos la conciencia ambiental mediante actividades permanentes de sensibilización y capacitación, reforzando comportamientos cotidianos que apoyan nuestros objetivos.

Como parte de nuestros procesos de selección de sitios y desarrollo de instalaciones, todas las plantas de manufactura de Bocar se encuentran ubicadas en zonas formalmente designadas para uso industrial por las autoridades competentes. Este enfoque garantiza el cumplimiento de la regulación aplicable en materia de uso de suelo y minimiza posibles impactos sobre la biodiversidad local, incluidas las especies nativas y sus hábitats.

Durante 2025, las plantas de manufactura de Bocar no registraron actividades productivas ni liberaciones de contaminantes que hayan afectado negativamente a alguna especie o generado impactos adversos en áreas naturales.



Nuestro sistema certificado de gestión ambiental respalda el avance en materia de acción climática, uso responsable del agua y reducción de residuos en nuestras operaciones diarias.

ACCIÓN CLIMÁTICA

GRI: 3-3, 302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

SASB: TR-AP-130a.1.

NIS: A.1, A.2, A.3, A.4, A.5

Durante 2025, mantuvimos nuestro compromiso con Science Based Targets initiative (SBTi) para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de nuestras operaciones y cadena de valor. Para 2030, buscamos reducir las emisiones de alcances 1 y 2 en 46.2% respecto a nuestra línea base de 2019, y disminuir las emisiones de alcance 3 en 42% respecto a nuestra línea base de 2021.

Durante el año, pusimos en marcha una iniciativa para sentar las bases de la gestión energética mediante el monitoreo del consumo de electricidad de equipos clave. Este programa cubre plantas que representan 85% del consumo total de energía y, dentro de ellas, monitorea una muestra representativa equivalente al 30% del consumo eléctrico. Esta iniciativa proporciona una mayor visibilidad sobre los factores operativos que impulsan la demanda de energía e identifica oportunidades de optimización.

Gracias a las acciones de monitoreo y optimización implementadas, redujimos nuestras emisiones de alcances 1 y 2

respecto a 2024. En términos absolutos, las emisiones de alcance 1 disminuyeron 0.28% y las de alcance 2 se redujeron 7.71%, resultando en una disminución conjunta de 4.97% en las emisiones de alcances 1 y 2 en comparación con el año anterior. En términos de intensidad, nuestra huella de alcances 1 y 2 se registró en 1.50 tCO₂e/tPT, lo que representa un incremento de 1.21% respecto a 2024.

En cuanto al alcance 3, registramos un incremento de 3.7% en términos absolutos respecto a nuestra huella de carbono de 2024. En conjunto, nuestro desempeño en huella de carbono alcanzó 3.68 tCO₂e/tPT, lo que representa una mejora del 20% respecto a la línea base de 2021.

Nuestro enfoque busca fortalecer las capacidades de gestión energética, profundizar las acciones de optimización basadas en datos y ampliar la colaboración con nuestra cadena de valor en materia de alcance 3, promoviendo soluciones de menor intensidad de carbono para la cadena de valor de la industria de movilidad.



Continuamos avanzando en nuestra hoja de ruta de descarbonización hacia las metas 2030 alineadas con SBTi.

Planta Querétaro: certificación baja en carbono y compensación de emisiones

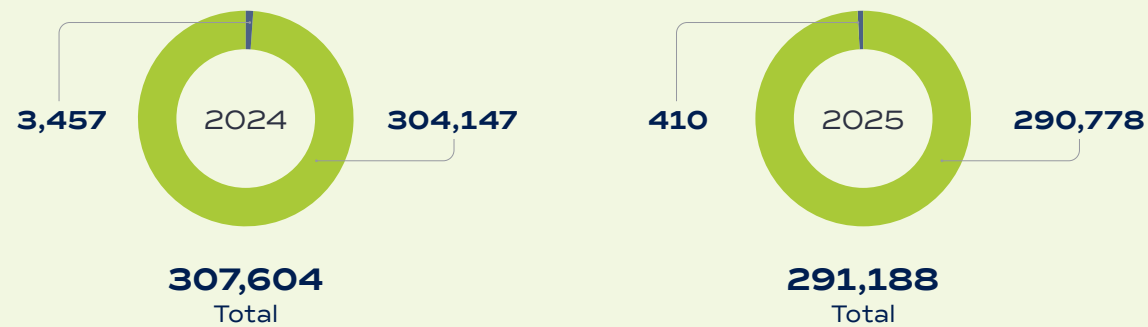


Durante 2025 alcanzamos un hito al implementar un programa de compensación de emisiones que permitió reducir en 20% la huella de carbono de la planta, compensando 468 tCO₂e mediante una iniciativa registrada de rescate de alimentos en colaboración con la Red de Bancos de Alimentos de México, inscrita ante la Secretaría de Desarrollo Sustentable (SEDESU) del estado de Querétaro.

Como resultado, la planta Querétaro obtuvo su primer certificado de bajas emisiones de carbono, incluyendo el Sello de Bajas Emisiones de Carbono (QRO-3), reconocimiento otorgado dentro de un programa impulsado por el gobierno estatal. Este logro refleja el cumplimiento de los marcos regulatorios aplicables y refuerza nuestro compromiso con la acción climática.

Consumo total de energía (MWh)

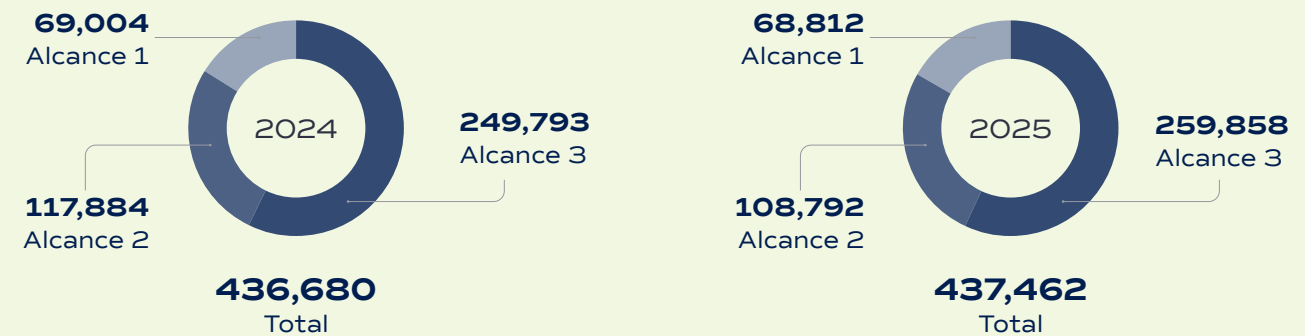
■ Renovable ■ No renovable



Datos de operaciones en México y Estados Unidos.

Emisiones totales de GEI (tCO₂e)

■ Emisiones directas ■ Emisiones indirectas ■ Otras emisiones indirectas



Datos de operaciones en México y Estados Unidos.

✓ **Intensidad energética total: 2.45 MWh/tPT***



✓ **Intensidad total de emisiones de GEI: 3.68 tCO₂e/tPT***

✓ **5%**
de reducción de la huella de carbono directa respecto a 2024

* tPT = toneladas de producto terminado.

MATERIALES Y CIRCULARIDAD

GRI: 3-3, 301-1, 301-2

SASB: TR-AP-150a.1, TR-AP-440a.1, TR-AP-440b.2.

NIS: A.14

En Bocar gestionamos los materiales y residuos bajo principios de economía circular, priorizando la prevención, el reciclaje, la valorización y la disposición optimizada para minimizar la dependencia del relleno sanitario y mejorar la eficiencia en el uso de recursos en nuestras operaciones.

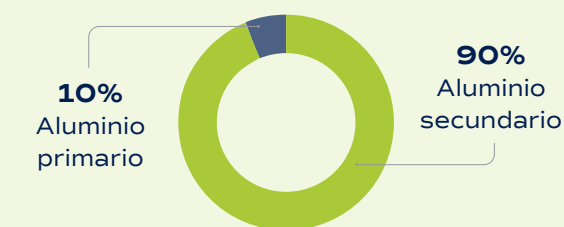
Aluminio sostenible

Como parte de nuestra agenda de acción climática y eficiencia en el uso de recursos, continuamos impulsando iniciativas para incrementar la sostenibilidad de los materiales que utilizamos. Durante 2025, el 94% del aluminio empleado en nuestras operaciones correspondió a aluminio reciclado, contribuyendo a reducir los impactos asociados en comparación con el aluminio primario y favoreciendo la circularidad dentro de nuestros procesos.

A lo largo de nuestro ciclo de manufactura, la rebaba y chatarra generada durante la producción son recuperadas y reincorporadas al proceso cuando es viable, fortaleciendo la eficiencia en el uso de recursos y reforzando prácticas circulares en las operaciones diarias.



Materias primas: mezcla de aluminio



Para fortalecer la gobernanza y acelerar la mejora en la cadena de valor del aluminio, durante 2025 comenzamos a integrar los criterios de la Aluminum Stewardship Initiative (ASI) en nuestros sistemas de gestión, impulsados inicialmente por las plantas HPDC de Lerma, Saltillo y Chihuahua. Esta integración también responde a las expectativas de los clientes en materia de materiales responsables y a una gestión ASG más robusta a lo largo de la cadena de valor.

ASI proporciona un marco global para la producción, abastecimiento y gestión responsable del aluminio en todas las etapas de la cadena de valor, mediante estándares que abordan requisitos ambientales, sociales y de gobernanza, al tiempo que fortalecen la transparencia en la cadena de suministro.



94% del aluminio utilizado corresponde a material reciclado

Desempeño en residuos y circularidad

GRI: 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

Durante 2025 logramos una reducción significativa de los residuos enviados a relleno sanitario, impulsada principalmente por una mejora en el reciclaje y valorización de residuos no peligrosos.

Los residuos no peligrosos enviados a relleno sanitario disminuyeron más de 80% respecto a 2024, reflejando el impacto de iniciativas de circularidad, segregación de materiales y programas de reutilización implementados en nuestras operaciones.

Al mismo tiempo, los residuos desviados de disposición final aumentaron de forma considerable. Los residuos peligrosos reciclados crecieron de 469,501 kg a 805,053 kg, mientras que el total de residuos no peligrosos no destinados a eliminación alcanzó 19.5 millones de kg.

Este avance refleja un modelo operativo más circular, reduciendo la dependencia del relleno sanitario y mejorando la eficiencia en el uso de recursos.

Economía circular en acción: reciclaje de arena sílice en Moldes Semi-Permanentes



En la unidad de negocio de Moldes Semi-Permanentes (SPM), una innovadora iniciativa de reciclaje de arena sílice está transformando un flujo de residuos de gran volumen en un insumo valioso para materiales de construcción. Históricamente, más del 90% de la arena sílice utilizada en la fabricación de corazones era enviada a relleno sanitario, generando costos significativos de disposición y pagos asociados a impuestos ecológicos.

Durante 2025, SPM operó bajo una efectiva solución circular, reutilizando arena sílice residual en la fabricación de bloques para construcción mediante proveedores autorizados ambientalmente y procesos validados mediante pruebas de seguridad y calidad. Aproximadamente 7,000 toneladas de arena sílice fueron reutilizadas, evitando por completo su envío a relleno sanitario.

La iniciativa generó beneficios tanto ambientales como financieros, incluyendo la reducción de costos de disposición y la eliminación de pagos por impuestos ecológicos durante el año. Asimismo, demuestra cómo los principios de economía circular pueden reducir residuos, disminuir costos y crear nuevas fuentes de valor a nivel operativo.

Circularidad en acción: reciclaje de tarimas en la planta de Huntsville



En la planta de Huntsville, una iniciativa tan sencilla como efectiva de reciclaje de tarimas contribuye a reducir los residuos enviados a relleno sanitario y disminuir costos de disposición. Anteriormente, todas las tarimas de madera eran desechadas como residuos, incrementando el volumen enviado a relleno sanitario y generando costos adicionales de recolección asociados al peso y a viajes extraordinarios de proveedores de manejo de residuos.

Desde enero de 2025, la planta implementó un sistema centralizado de recolección que permite a los colaboradores separar las tarimas reutilizables, las cuales ahora son recolectadas por un proveedor de reciclaje sin costo. La iniciativa eliminó el equivalente al 6.5% del peso total enviado a relleno sanitario, desvió 6,960 libras (3,157 kg) de residuos y generó una reducción de 8.1% en los costos de disposición.

Este proyecto demuestra cómo soluciones prácticas a nivel planta pueden generar beneficios ambientales y económicos, al tiempo que favorecen la escalabilidad de prácticas circulares en otras operaciones de Bocar.

Circularidad con impacto social: reciclaje de uniformes en Querétaro

En nuestra planta de Querétaro, una iniciativa corporativa transformó uniformes de trabajo obsoletos en una solución circular con impacto social tangible.

En lugar de enviar los uniformes usados a relleno sanitario, aproximadamente 8 toneladas de textiles recolectadas en distintas operaciones de Bocar fueron recicladas y transformadas en más de 7,000 cobijas que a través de Fundación Familia Bocar fueron donadas a comunidades en situación de vulnerabilidad en México, extendiendo el valor de los materiales y generando un beneficio social directo.

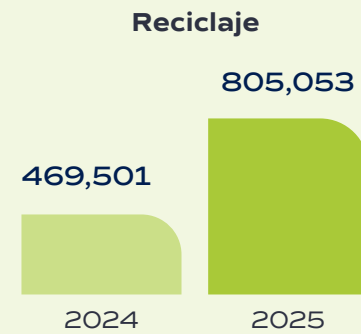
Esta iniciativa demuestra cómo las prácticas de economía circular pueden ir más allá de la reducción de residuos para crear valor compartido, combinando responsabilidad ambiental, apoyo social y compromiso comunitario.



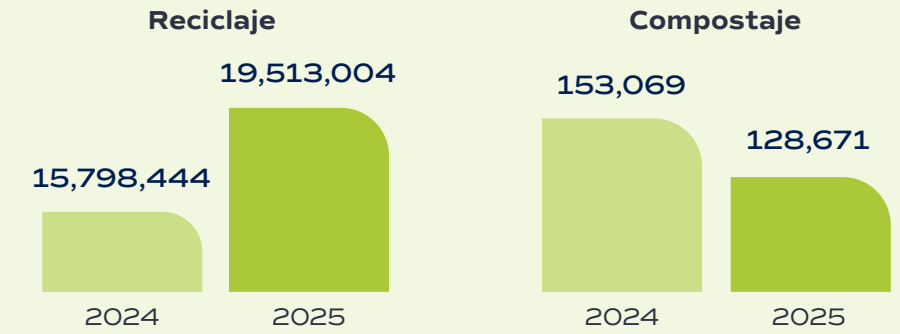
Al cierre de 2025, superamos nuestra meta 2030 de mantener menos de 8% de residuos enviados a relleno sanitario, alcanzando una tasa de 5.1%.

Residuos no destinados a eliminación (kg)

RESIDUOS PELIGROSOS

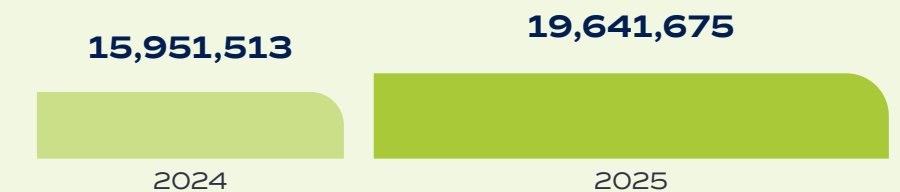


RESIDUOS NO PELIGROSOS



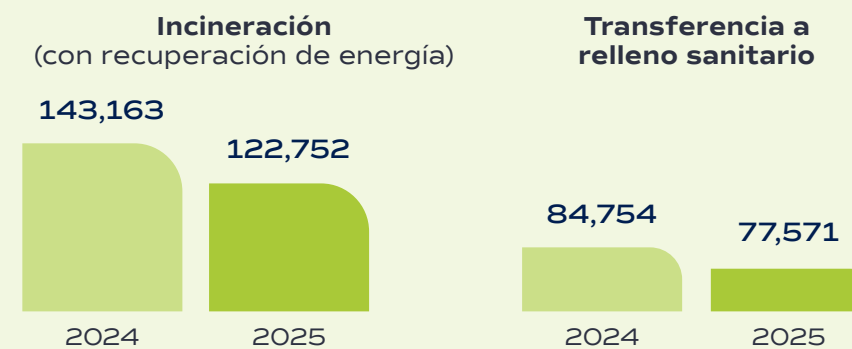
Los residuos enviados a relleno sanitario disminuyeron 83.2% entre 2024 y 2025.

Total de residuos no peligrosos no destinados a eliminación

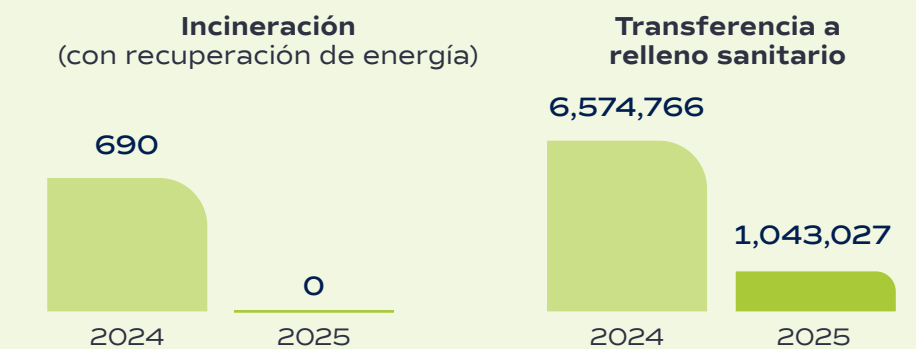


Residuos destinados a eliminación (kg)

RESIDUOS PELIGROSOS



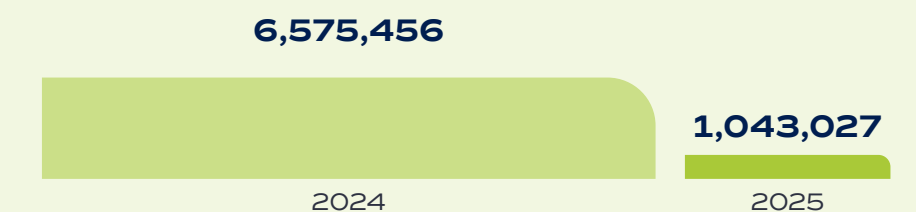
RESIDUOS NO PELIGROSOS



Total residuos peligrosos destinados a eliminación



Total de residuos no peligrosos destinados a eliminación



GESTIÓN RESPONSABLE DEL AGUA

GRI: 3-3, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5

NIS: A.7, A.8, A.9

La gestión responsable del agua continúa siendo una prioridad dentro del Marco CEERO, con un enfoque centrado en la eficiencia, la resiliencia operativa, el tratamiento y reutilización responsable del recurso. Durante 2025 alcanzamos una eficiencia hídrica de 3.74 m³/tPT.

Respecto a nuestra proyección vinculada a la producción, el avance durante el año fue de 1.69%, registrando un incremento de 16.6% frente a 2024 y alcanzando un avance acumulado de 11.88% hacia nuestra meta de eficiencia hídrica de 20% para 2030. Este resultado refleja una gestión disciplinada de este recurso crítico, al tiempo que respalda el crecimiento del negocio.

Mejoras en infraestructura

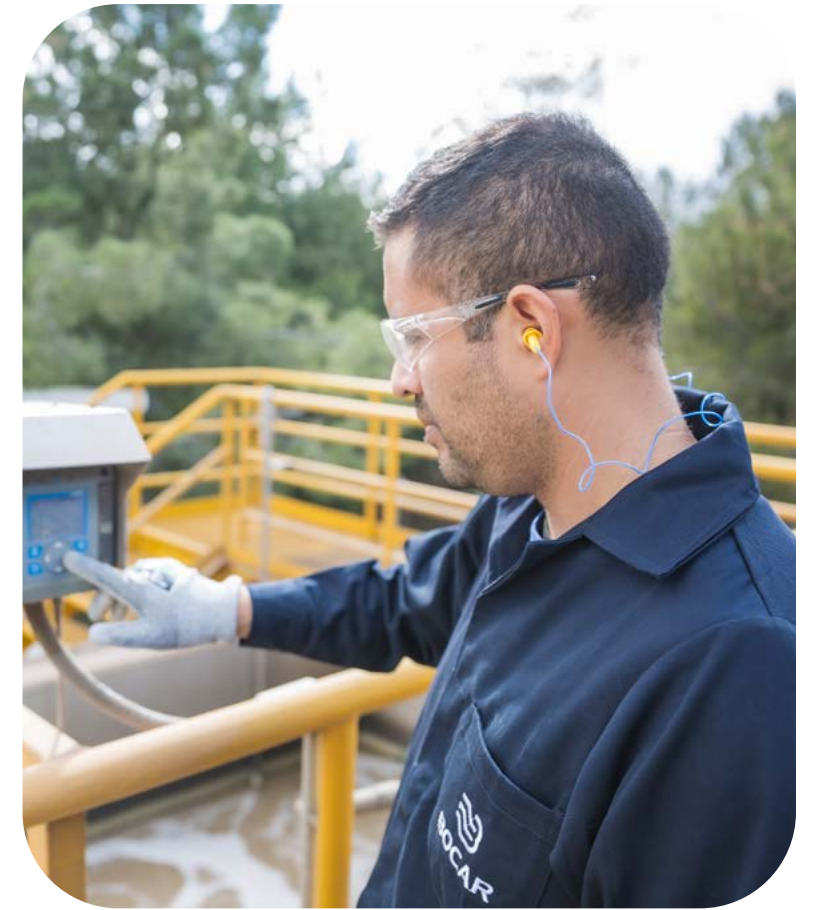
Continuamos fortaleciendo la infraestructura hídrica y las prácticas operativas en nuestras distintas instalaciones.

En Estados Unidos avanzamos en la implementación de la fase I de infraestructura propia para tratamiento de agua en la planta de Huntsville, estableciendo las bases para un proceso orientado a recuperar agua para su reutilización en operaciones productivas.

En México mantuvimos la operación de plantas de tratamiento de agua en todos nuestros complejos productivos, tratando el 73% de las aguas residuales mediante infraestructura interna, y el volumen restante

fue gestionado a través de colaboración con sistemas municipales de tratamiento.

Durante 2025 también impulsamos mejoras a nivel planta para fortalecer la eficiencia y la reutilización del agua. En Saltillo invertimos en un sistema de enfriamiento adiabático para sustituir torres de enfriamiento en el proceso estructural, mejorando el desempeño operativo y la eficiencia hídrica. Asimismo, implementamos dos procesos de microaspersión que contribuyen al ahorro de agua (un promedio de 3 litros por inyección) y reforzamos la gestión de calidad del agua mediante un tren de filtración, mejorando el agua destinada a procesos de ósmosis inversa.



Planta Chihuahua: reutilización de agua tratada en torres de enfriamiento



Un ejemplo relevante de reutilización se implementó en Chihuahua, donde la planta comenzó a utilizar agua tratada proveniente de la planta de tratamiento de aguas residuales como agua de reposición para las torres de enfriamiento, reduciendo la dependencia de fuentes de agua potable y de pozo.

La iniciativa incluyó la instalación de tuberías, sistemas de medición y controles calibrados, además de validar una ruta de tratamiento de menor costo mediante filtración con arena y carbón activado. Durante un periodo de seis meses, el proyecto redujo en promedio 378 m³ mensuales las descargas al drenaje, fortaleciendo la eficiencia operativa y proporcionando un modelo escalable para aplicaciones similares.

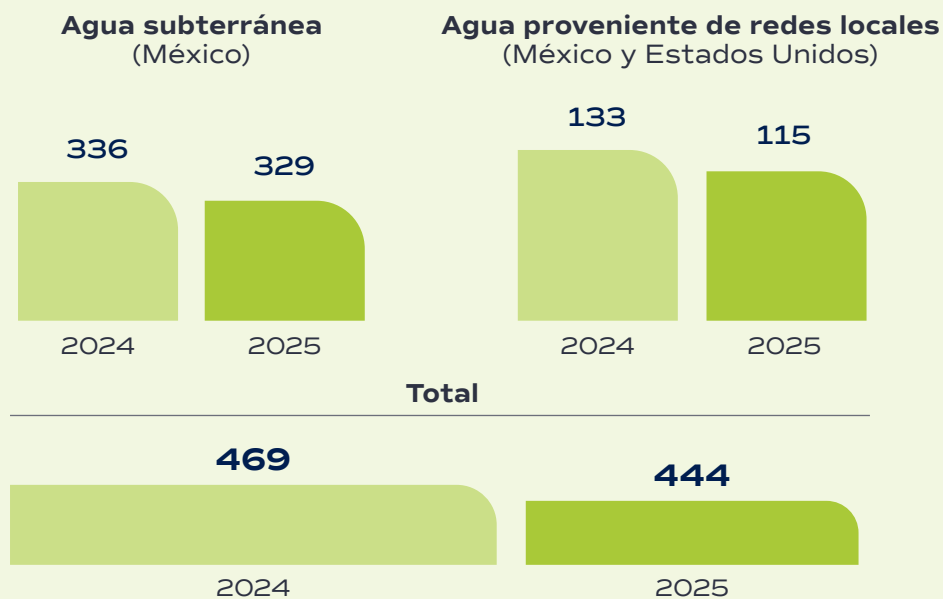
Gestión de riesgos relacionados con el agua

Para fortalecer nuestra resiliencia de largo plazo, continuamos desarrollando nuestro proceso de evaluación de riesgos hídricos durante 2025, analizando riesgos externos y vulnerabilidades internas que podrían afectar la continuidad operativa.

La evaluación se enfocó en las condiciones de las cuencas locales, la situación de los pozos concesionados como fuente principal de abastecimiento para las operaciones y la evolución del contexto regulatorio en México durante el año.

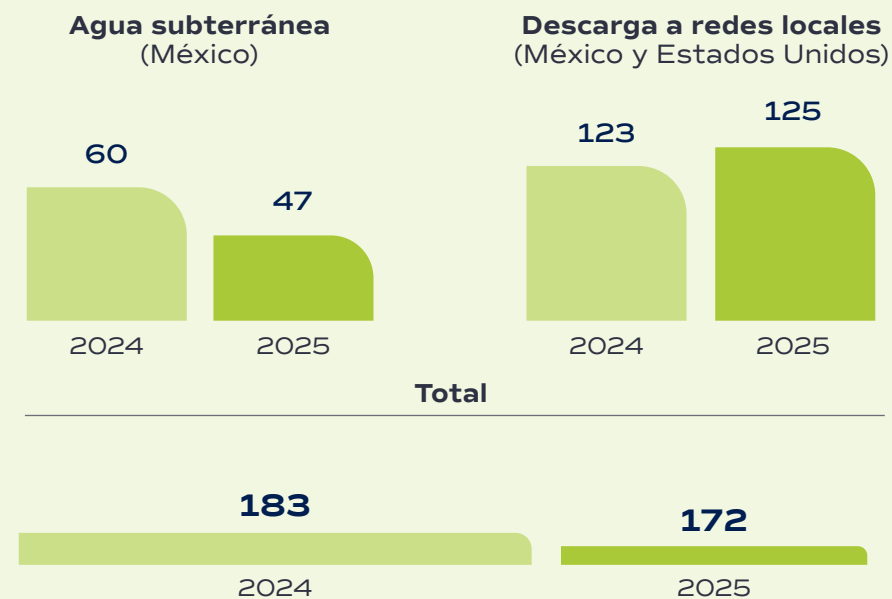
Nuestro enfoque fue reconocido por el programa CDP Water Security, en el que obtuvimos una calificación B, superior al promedio del sector en Norteamérica, reforzando nuestro compromiso y avance hacia nuestras metas de 2030.

Extracción total de agua por fuente (ML)



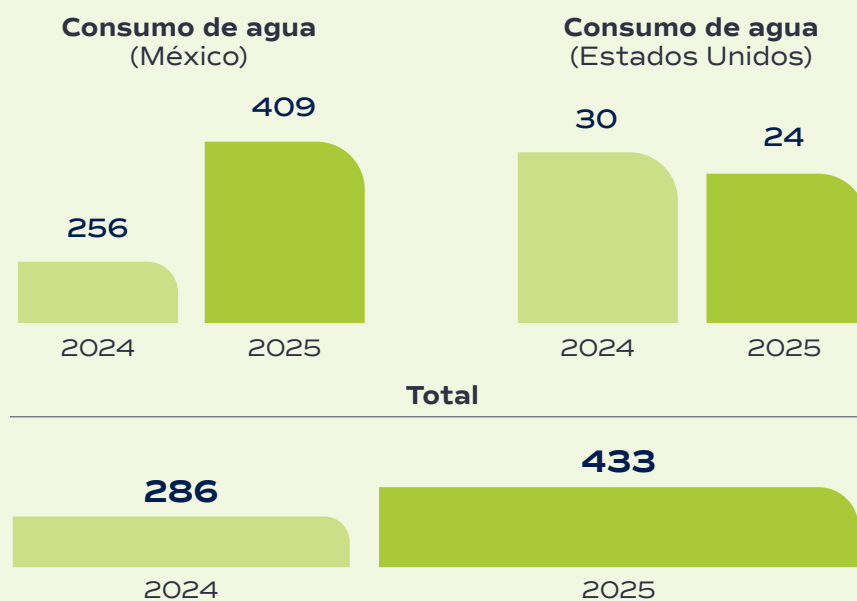
Datos de operaciones en México y Estados Unidos, expresados en megalitros.

Descarga total de agua por destino (ML)



Datos de operaciones en México y Estados Unidos, expresados en megalitros.

Consumo total de agua (ML)



Datos de operaciones en México y Estados Unidos, expresados en megalitros.





NUESTRA GENTE

De los principios a la práctica →

Prácticas laborales y de empleo →

Salud y seguridad →

JEDI: Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión →

Desarrollo de talento →

Lo que realmente importa es...

el talento colectivo

36%

de nuestro equipo está integrado por mujeres

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

NIS

B.1, B.5, B.6

ODS



En 2025, el desempeño de nuestra fuerza laboral confirmó que el talento colectivo continúa siendo un motor clave de nuestra evolución. Cuidar de las personas continuó siendo guía de nuestro desarrollo cultural, con la salud y la seguridad como prioridades en todas las operaciones. El fortalecimiento de las prácticas laborales, entornos más equitativos y el avance de las capacidades técnicas permitieron una mayor consistencia en la gestión del talento, alineando cultura y desempeño.



DE LOS PRINCIPIOS A LA PRÁCTICA

GRI: 3-3

Cuidar de las personas en acción

Hace dos años, Bocar presentó su evolución cultural fundamentada en cuatro principios: Cuidar de las personas, Lograr la excelencia, Actuar sosteniblemente y Liderar la innovación, que orientan la manera en que operamos y generamos valor. En 2025, el enfoque evolucionó de la definición de estos principios a su implementación práctica. Como primera fase de una hoja de ruta multianual, priorizamos el principio de Cuidar de las personas traduciéndolo en comportamientos cotidianos, prácticas de liderazgo y rutinas operativas en nuestras instalaciones.



La cultura en Bocar se refleja en cómo trabajamos para generar valor todos los días, en todas nuestras operaciones.



Activando la cultura en las operaciones diarias

La cultura dejó de ser solo un concepto de sensibilización para convertirse en parte de la manera en que se ejecuta el trabajo. Durante el año, acentuamos la presencia del liderazgo en los entornos productivos, fomentando una interacción más cercana con los equipos y promoviendo un estilo de gestión más empático y receptivo. A través de talleres de cocreación, los líderes exploraron cómo comprender mejor lo que

viven sus equipos y cómo sus decisiones influyen en el compromiso, el desempeño y la permanencia de las personas.

Esto reforzó un enfoque clave: liderar es cuidar a través de acciones cotidianas, lo que se fortalece mediante mecanismos que convierten el principio de Cuidar de las personas en una práctica consistente dentro del flujo de trabajo.



CÓMO SE ACTIVA LA CULTURA EN LAS OPERACIONES



Entendimiento compartido



Liderazgo en acción



Integración operativa

Las Cápsulas de Cultura se consolidaron como una de las herramientas más efectivas del año. Estas sesiones breves y prácticas, implementadas directamente en las áreas operativas, generan espacios para la reflexión, el aprendizaje entre pares y la aplicación inmediata. Su diseño permite reforzar comportamientos sin interrumpir las operaciones, integrando la cultura al trabajo en lugar de convertirla en una actividad adicional. Este enfoque fortalece el aprendizaje a través de la experiencia y la interacción, la apropiación compartida del conocimiento entre equipos y el refuerzo continuo de los comportamientos esperados.

Las Jornadas de Inmersión (Immersion Days) desempeñaron un papel relevante para construir conciencia y alineación en toda la organización, alcanzando una participación global de 92%, superando la meta inicial. Estas sesiones permitieron a los equipos conectar los principios culturales con sus actividades diarias y construir una comprensión compartida de los comportamientos esperados. Al mismo tiempo, evidenciaron la oportunidad para profundizar la participación en ciertas operaciones como en Japón y China, donde los equipos más pequeños requieren enfoques más adaptados a su contexto.

Un aspecto importante de esta evolución es que la cultura dejó de estar impulsada exclusivamente por Recursos Humanos. A través de estas iniciativas, surgió una nueva generación de Embajadores de Cultura, integrada por colaboradores de distintas áreas que promueven y refuerzan los comportamientos culturales dentro de sus equipos.

Esta activación también se reflejó en momentos de participación colectiva, como la primera edición del Día Bocar que reunió a equipos de distintos sitios para robustecer una identidad compartida y el sentido de pertenencia en toda la organización.

Midiendo el avance y fortaleciendo la alineación

En 2025 realizamos nuestra primera Encuesta de Cultura alineada con el nuevo marco de comportamientos, alcanzando un nivel de favorabilidad del 66%. Este resultado establece una línea base para medir el progreso y ha permitido identificar oportunidades de mejora, particularmente en los equipos de planta.

El impacto y la receptividad de este enfoque también se reflejaron en las iniciativas reconocidas dentro de la categoría Cuidar de las personas de los Premios Bocar, destacando cómo los principios culturales se están traduciendo en acciones concretas dentro de la organización.



66% de favorabilidad en la Encuesta de Cultura, estableciendo una línea base para futuras mediciones.



Una responsabilidad compartida en Bocar

A medida que avanzamos, evolucionamos de la función específica hacia una responsabilidad organizacional compartida, donde la cultura se construya colectivamente a través de acciones cotidianas en todos los equipos y ubicaciones.

Mirando hacia adelante, el enfoque estará puesto en reforzar los comportamientos esperados, la consistencia entre operaciones y continuar integrando la cultura en los sistemas de gestión. Esta siguiente etapa será clave para consolidar una cultura que impulse el desempeño y la creación de valor de largo plazo.

EMPLEO Y PRÁCTICAS LABORALES

GRI: 3-3, 401-1, 401-2, 401-3

En Bocar, las prácticas laborales se orientan a lo que realmente importa para nuestras operaciones: asegurar que contamos con el talento adecuado y brindar un entorno de trabajo estable y confiable. En 2025, la dinámica de nuestra fuerza laboral reflejó tanto la evolución de las necesidades operativas como un enfoque continuo en la estabilidad y la retención.

Dinámica de la fuerza laboral

Durante 2025, nuestra actividad de contratación respondió a las necesidades cambiantes de las operaciones y al esfuerzo continuo por mantener una fuerza laboral estable y capacitada. El reclutamiento se concentró principalmente en México, en línea con la escala de nuestras operaciones, mientras que la actividad en otras regiones fue más limitada. No se registraron nuevas contrataciones en Japón ni en China, donde las estructuras de los equipos permanecieron estables durante el año.

Desde una perspectiva demográfica, las contrataciones estuvieron impulsadas principalmente por talento en etapas tempranas de su carrera profesional, fortaleciendo la incorporación de personas jóvenes a la organización y manteniendo una combinación equilibrada de experiencia en los equipos. La distribución por género se mantuvo consistente con el perfil operativo del negocio.

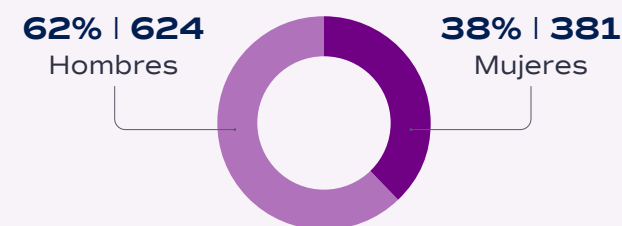
Estos movimientos reflejan nuestro enfoque en impulsar las capacidades de la fuerza laboral mientras mantenemos la continuidad operativa, particularmente en los entornos de planta donde la experiencia y la consistencia contribuyen directamente al desempeño.



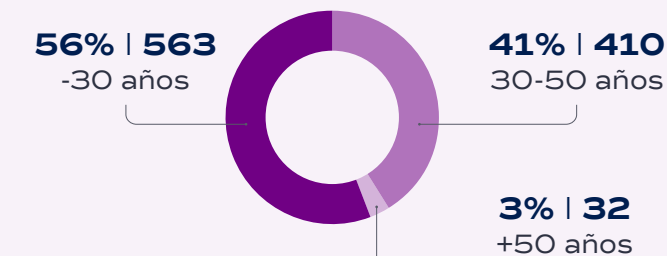
No se registraron interrupciones operativas significativas en materia laboral durante 2025.

Nuevas contrataciones 2025 | Datos globales

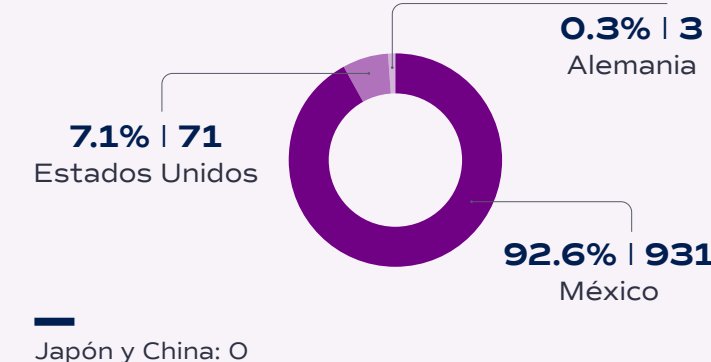
Por género



Por grupo de edad



Por país de operación



Todo Bocar: talento en movimiento



Con el objetivo de impulsar la movilidad interna, esta iniciativa promovió el traslado de colaboradores entre distintos sitios para retener talento y preservar el conocimiento técnico dentro de la organización. Facilitar estos movimientos contribuyó a mantener la continuidad de la fuerza laboral; controlar los indicadores de rotación y ausentismo, y reducir los tiempos de curva de aprendizaje en los sitios receptores.

Beneficios y apoyo a los colaboradores

Brindar el nivel adecuado de apoyo a nuestros colaboradores es esencial para mantener el compromiso y la continuidad operativa. Bocar ofrece un esquema de beneficios que complementa los requisitos legales y responde a las necesidades de la fuerza laboral en sus distintas ubicaciones.

Durante 2025, los colaboradores tuvieron acceso a una amplia gama de beneficios adaptados a las necesidades locales, incluyendo atención médica, seguros de vida y gastos médicos, transporte, apoyo alimentario y otros beneficios dependiendo de cada ubicación. Los esfuerzos del año se enfocaron en mejorar el acceso para facilitar que las personas comprendan y aprovechen de manera efectiva los beneficios disponibles.

Los colaboradores de tiempo completo tienen acceso al esquema integral de beneficios correspondiente a su operación, mientras que la elegibilidad para personal temporal o de tiempo parcial se define con base en la regulación local y la naturaleza de cada puesto.

Los beneficios otorgados contribuyen a la estabilidad de la fuerza laboral y apoyan a las personas en sus responsabilidades cotidianas, reforzando nuestro compromiso con Cuidar de las personas mediante soluciones prácticas y accesibles.



Lo que realmente importa es cuidar de las personas para sostener el desempeño y la creación de valor de largo plazo.



FUGRA: familias que impactan



Esta iniciativa abordó uno de los principales factores asociados a la rotación voluntaria, robusteciendo el vínculo entre los colaboradores y la organización mediante actividades de integración familiar. Al incorporar a las familias a la experiencia Bocar, el programa logró una reducción de 47% en el impacto de los costos por desvinculación asociados a la rotación voluntaria por motivos personales, al tiempo que mejoró el clima laboral y el sentido de pertenencia en los equipos.

Permiso parental

Apoyar a nuestros colaboradores durante momentos clave de su vida forma parte de nuestro compromiso con una fuerza laboral estable y comprometida. Las políticas de permiso parental de Bocar están diseñadas para brindar continuidad y flexibilidad durante estas transiciones.

En 2025, 236 colaboradores (171 hombres y 65 mujeres) hicieron uso del permiso parental, registrando una tasa de reincorporación al trabajo de 75.8% y una tasa de permanencia después de 12 meses también de 75.8%. Estos indicadores reflejan la efectividad de las políticas para apoyar a las personas mientras se mantiene la continuidad de la fuerza laboral.

SALUD Y SEGURIDAD

GRI: 3-3, 403-1, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10

NIS: B.5, B.6

Salud y seguridad en el trabajo

La seguridad es una de las formas más tangibles en que llevamos a la práctica el principio de Cuidar de las personas, porque lo que realmente importa es asegurar que cada una desempeñe sus actividades en un entorno seguro y controlado. Dado que la mayor parte de nuestra fuerza laboral se encuentra en operaciones de manufactura, este enfoque está integrado en nuestras actividades diarias.

Durante 2025, fortalecimos el Programa Be Safe, reforzando estándares consistentes y comportamientos seguros en todos nuestros sitios. Apoyados en elementos como el Six Pack que define las actividades de mayor riesgo en nuestras operaciones y Safe Start, nos enfocamos en integrar la seguridad en la forma en que trabajamos, más que tratarla como un requisito independiente.

Una prioridad durante el año fue reforzar la seguridad como una responsabilidad compartida. Incrementamos la presencia del liderazgo en las operaciones y promovimos



la participación de los colaboradores, integrando la seguridad en la toma de decisiones, la ejecución de actividades y la interacción entre equipos.

También lanzamos la nueva Plataforma de Reporte de Incidentes Potenciales, que permite a los colaboradores comunicar observaciones relacionadas con la seguridad mediante canales digitales accesibles, facilitando el seguimiento oportuno, la transparencia y la mejora continua.

Al mismo tiempo, consolidamos aún más el Tablero Green Cross de Seguridad como una herramienta de gestión visual en tiempo real, que permite monitorear el desempeño en seguridad en todos nuestros sitios.

En conjunto, estas acciones fortalecen un enfoque más proactivo de la seguridad orientado a prevenir riesgos y reforzar lo que realmente importa en nuestras operaciones: proteger a las personas.



En Bocar, la seguridad es una responsabilidad compartida y una prioridad en nuestra forma de operar.

Liderazgo en seguridad

Fortalecimos el papel del liderazgo en la prevención de eventos de alto riesgo, particularmente aquellos con potencial de generar lesiones graves o fatalidades (SIF, por sus siglas en inglés). A través de sesiones específicas, reforzamos que las operaciones seguras dependan no solo de los procedimientos, sino también de decisiones oportunas, liderazgo visible y la capacidad de identificar y controlar riesgos críticos de forma oportuna. Este enfoque enfatiza que la prevención de incidentes graves comienza con el ejercicio del liderazgo, la rendición de cuentas y el refuerzo de prácticas seguras en las operaciones cotidianas.

Reforzando las prácticas críticas de seguridad

Tomando como base el marco Six Pack, reforzamos la aplicación de prácticas críticas de seguridad en todas las operaciones. Iniciativas como la Campaña de Reforzamiento LOTO y el Día de la Seguridad en Saltillo promovieron prácticas de control de energía y reforzaron la importancia de los comportamientos seguros en actividades de alto riesgo, robusteciendo prácticas preventivas y promoviendo la disciplina operativa entre los equipos.

Mejora continua y participación

Promovemos una cultura de mejora continua mediante iniciativas como las actividades Kaizen HSE, involucrando a los equipos de liderazgo en la identificación de riesgos y el fortalecimiento de las condiciones operativas. Estos espacios nos permiten conectar las prácticas de seguridad con los desafíos reales de la operación y reforzar la responsabilidad compartida. Al mismo tiempo, fortalecimos las iniciativas de comunicación y sensibilización en todos los sitios, promoviendo la participación e integrando comportamientos seguros en las actividades diarias.

Semana HSE

Como parte de nuestras iniciativas anuales, la Semana de Salud, Seguridad y Medio Ambiente continuó siendo un momento clave para reforzar la conciencia sobre seguridad en todas las operaciones. En 2025, las actividades se enfocaron en la aplicación de prácticas críticas de seguridad en actividades de alto riesgo, tomando como base el marco Six Pack. A través de sesiones, campañas y actividades de participación a nivel sitio, se incrementó la visibilidad de las prioridades de seguridad en toda la organización.

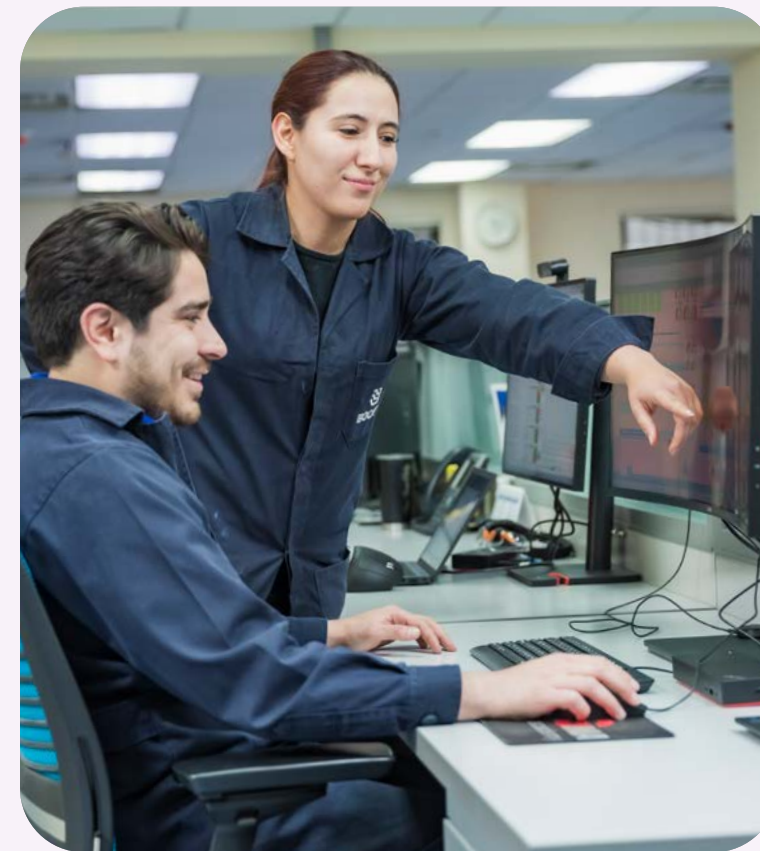
Salud y bienestar

En 2025 continuamos promoviendo la salud preventiva mediante iniciativas enfocadas en el bienestar físico, mental y nutricional.

El Reto Bocar involucró a 878 colaboradores, brindando apoyo multidisciplinario por parte de profesionales en nutrición, psicología y medicina para mejorar hábitos de vida. Asimismo, mantuvimos el apoyo a madres trabajadoras mediante nueve centros de lactancia, garantizando espacios seguros y adecuados durante esta etapa.

Las iniciativas de bienestar también se impulsaron en las distintas ubicaciones, incluyendo sesiones impartidas por especialistas en temas de salud, programas de actividad física y campañas permanentes de comunicación enfocadas en nutrición, salud mental y prevención.

Estos esfuerzos fueron complementados por mecanismos regulares de comunicación y seguimiento en salud, incluyendo evaluaciones de salud mental y apoyos específicos, consolidando el enfoque integral hacia el bienestar de nuestros colaboradores.



30,332

consultas médicas

5,565

consultas nutricionales

3,558

consultas psicológicas

3,235

consultas psiquiátricas



42,690 consultas realizadas para apoyar la salud y el bienestar de nuestros colaboradores, equivalentes a un promedio de 5.7 consultas por persona.

Iniciativas de seguridad reconocidas a través de los Premios Bocar



Las iniciativas lideradas por colaboradores reconocidas dentro de la categoría Cuidar de las personas de los Premios Bocar también destacaron proyectos enfocados en mejorar la seguridad y las condiciones operativas en distintas instalaciones. Abordaron temas como ergonomía, ventilación, flujo de tránsito y prevención de riesgos, fomentando una cultura de mejora continua y responsabilidad compartida en materia de seguridad.

Bocar US: Ventilación en fundición a presión

La instalación de extractores en azotea mejoró la renovación de aire y las condiciones térmicas en las operaciones de fundición, contribuyendo a entornos de trabajo más seguros y confortables.

Planta Querétaro: Rediseño ergonómico de equipos para manejo de materiales

Redujo el esfuerzo físico requerido y mejoró la seguridad operativa mediante el rediseño de equipos de manejo de materiales y la disminución de las cargas manipuladas.

Planta Chihuahua: Mejoras ergonómicas en carros de fundición

Disminuyó la fuerza necesaria para la operación de los carros de fundición, reduciendo riesgos musculoesqueléticos y mejorando las condiciones de trabajo diarias.



Complejo Lerma: Operaciones logísticas más seguras

Fortaleció el flujo de tránsito y la segregación entre peatones y montacargas para reducir riesgos operativos en las áreas logísticas.

Planta Saltillo: Dispositivo de bloqueo por gravedad para equipos de prueba

Reforzó el control de operaciones de alto riesgo mediante mecanismos de bloqueo más seguros y medidas orientadas a la prevención de accidentes.

Desempeño y resultados en seguridad

Monitoreamos el desempeño en seguridad en todas nuestras operaciones para dar seguimiento al progreso, identificar riesgos y fortalecer acciones preventivas.

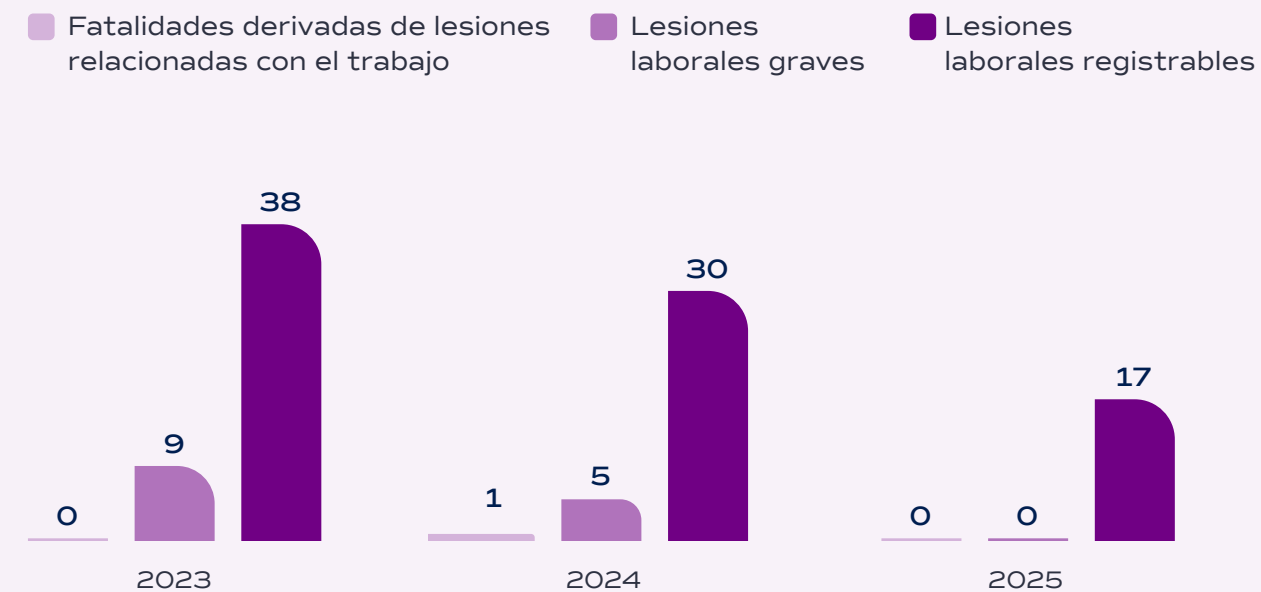
En 2025, el desempeño en seguridad continuó mejorando, con 17 lesiones laborales registrables, frente a 30 en 2024, y sin registrar lesiones graves ni fatalidades durante el año. La frecuencia de accidentes con días perdidos alcanzó 0.16, comparada con 0.35 en el año anterior.

Las lesiones y enfermedades ocupacionales relacionadas con el trabajo más comunes durante el año fueron fracturas, laceraciones, quemaduras, lesiones por aplastamiento, contusiones y golpes, información que nos permite comprender mejor la exposición a riesgos y enfocar las acciones preventivas donde más se necesitan.

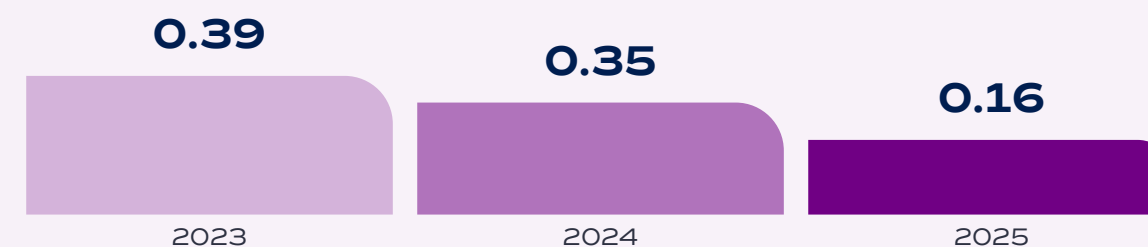
Estos resultados reflejan cómo continuamos fortaleciendo la prevención y la consistencia mediante comportamientos seguros en nuestras operaciones.



Lesiones relacionadas con el trabajo | Datos globales



Frecuencia de accidentes con días perdidos | Datos globales



La Frecuencia de Accidentes con Días Perdidos (LDAFR, por sus siglas en inglés) se calcula de acuerdo con la metodología OSHA: (número de lesiones registrables con tiempo perdido × 200,000) / total de horas trabajadas.



JEDI: JUSTICIA, EQUIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

GRI: 3-3, 405-1

NIS: B.1

Crear un entorno donde todas las personas sean tratadas de manera justa y tengan igualdad de oportunidades para contribuir forma parte de cómo llevamos a la práctica el principio de Cuidar de las personas. En Bocar, promover espacios de trabajo equitativos e inclusivos favorece la colaboración, fortalece el desempeño de los equipos y contribuye a la sostenibilidad de largo plazo de la organización.

Con esta visión, continuaremos impulsando prácticas equitativas e inclusivas en toda la organización. Esto incluye mejorar la visibilidad de la información, reforzar la aplicación de políticas y asegurar que todas las personas tengan la oportunidad de contribuir y desarrollarse dentro de Bocar.

Marco de referencia y enfoque

Nuestro enfoque de Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión (JEDI) está guiado por la política establecida en 2024, la cual define los principios y compromisos que orientan la promoción de entornos laborales justos y respetuosos en toda la organización.

Durante 2025, los esfuerzos se enfocaron en el posicionamiento de esta política y en integrar sus principios de manera más efectiva en las prácticas diarias, apoyando la toma de decisiones, los procesos de talento y las interacciones laborales en las operaciones.



Diversidad de la fuerza laboral

La fuerza laboral de Bocar refleja una composición diversa en categorías laborales, grupos de edad y género. Los datos de diversidad se monitorean para comprender los niveles de representación dentro de la organización y apoyar una toma de decisiones más informada.

En toda la empresa, la representación varía según la categoría laboral, reflejando la naturaleza operativa del negocio. Mientras que la distribución por género es más equilibrada en posiciones ejecutivas, de liderazgo y no sindicalizadas. Las diferencias son más evidentes en puestos sindicalizados, donde la composición de la fuerza laboral responde a dinámicas propias de la industria. La distribución por edad también refleja una combinación de talento en etapas tempranas de la carrera y personal con experiencia, contribuyendo tanto a la continuidad operativa como al desarrollo de capacidades.



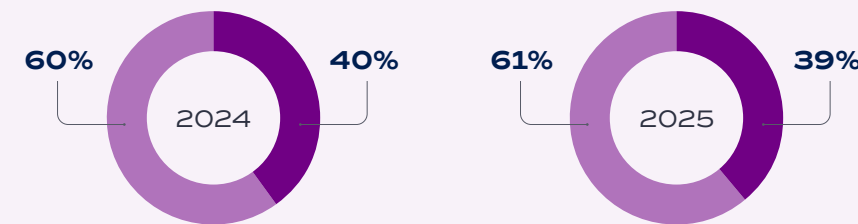
36% de nuestro equipo en Bocar está integrado por mujeres, 15% ocupan posiciones de liderazgo.

Los puestos sindicalizados aplican únicamente a las operaciones en México. Los colaboradores de otros países se clasifican de acuerdo con las estructuras laborales y modelos de contratación locales.

Diversidad en posiciones sindicalizadas | Datos México

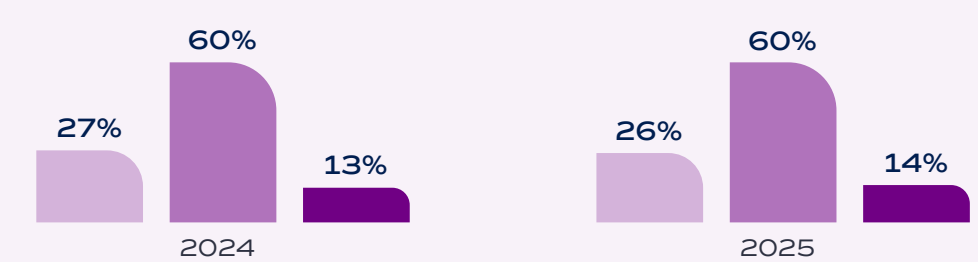
Por género

■ Hombres ■ Mujeres



Por grupo de edad

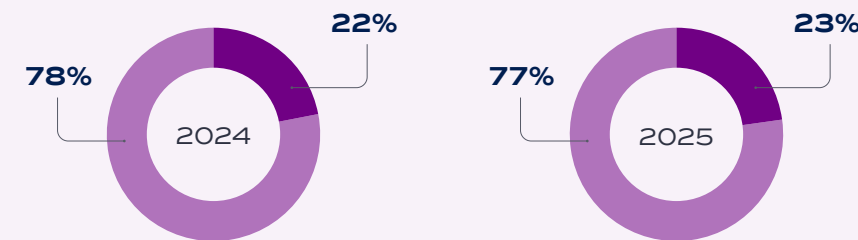
■ -30 años ■ 30-50 años ■ +50 años



Diversidad en posiciones no sindicalizadas | Datos globales

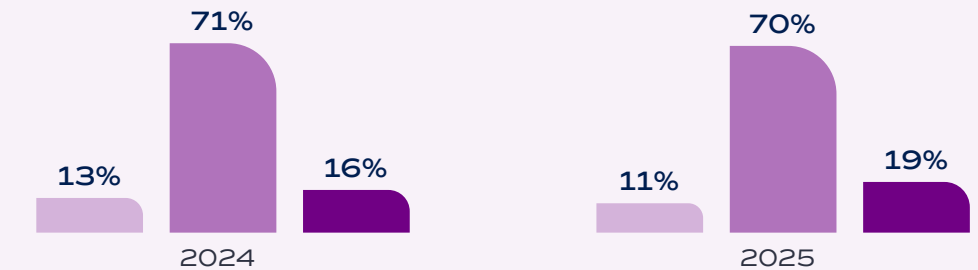
Por género

■ Hombres ■ Mujeres



Por grupo de edad

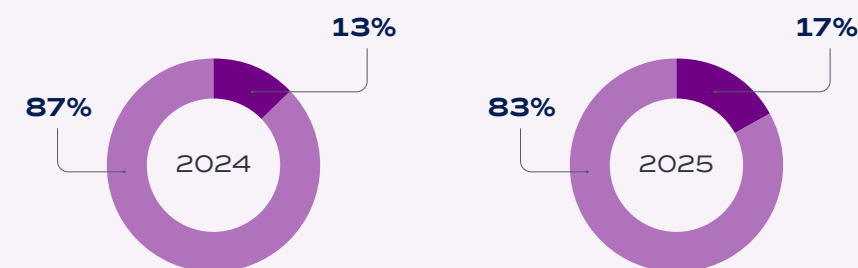
■ -30 años ■ 30-50 años ■ +50 años



Diversidad en posiciones ejecutivas y de liderazgo | Datos globales

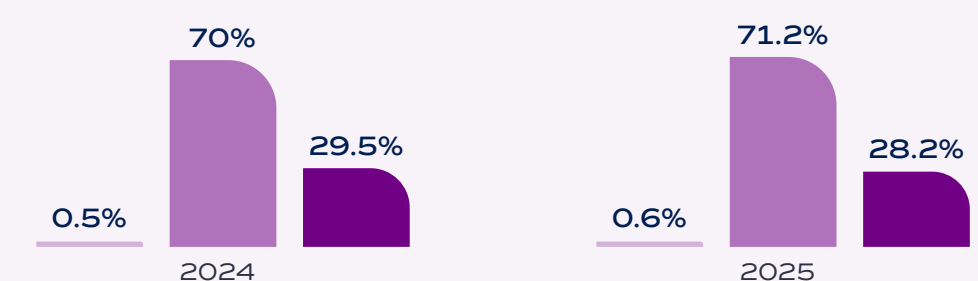
Por género

■ Hombres ■ Mujeres



Por grupo de edad

■ -30 años ■ 30-50 años ■ +50 años



DESARROLLO DE TALENTO

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

NIS: B.3, B.4

Construyendo un modelo estructurado de aprendizaje

Desarrollar las capacidades para sostener el desempeño es una prioridad para Bocar. En 2025, nuestro enfoque de desarrollo de talento evolucionó de un modelo reactivo hacia un esquema más estructurado y estratégico, alineado con las prioridades del negocio y la necesidad de capacidades de largo plazo.

Durante el año integramos nuestro enfoque mediante el lanzamiento de la Universidad Bocar, que establece un marco estructurado para la gobernanza del aprendizaje, la planeación anual, el diseño de programas y el seguimiento sistemático de resultados.

La capacitación ahora es organizada a través de academias funcionales y transversales, siguiendo las prioridades estratégicas y adaptadas a diferentes grupos de colaboradores. De este modo, se consolida la conexión entre el desarrollo y las necesidades del negocio, apoyando la evolución de capacidades críticas de largo plazo.



En 2025 evolucionamos hacia un enfoque integrado mediante el lanzamiento de la Universidad Bocar.

Desarrollando capacidades para lo que realmente importa

Dentro de este marco, las prioridades de capacitación en 2025 estuvieron directamente alineadas con las necesidades del negocio. Las principales áreas de enfoque incluyeron:



Especialización técnica y operativa, fortaleciendo capacidades clave en las operaciones y la cadena de suministro.



Liderazgo y cultura, promoviendo una gestión de equipos y toma de decisiones más efectivas.



Ética, integridad, cumplimiento, salud y seguridad, reforzando prácticas responsables y consistentes en toda la organización.

Más allá de la impartición de contenidos, el enfoque evolucionó hacia el desarrollo de capacidades que respaldan el desempeño operativo y la competitividad de largo plazo.

Fortaleciendo la transferencia de conocimiento y el aprendizaje en la práctica

Uno de los avances más relevantes del año fue la estandarización de contenidos, metodologías y prácticas de aprendizaje en toda la organización. Esto ha permitido una captura y transferencia de conocimiento más efectiva, particularmente en áreas técnicas y operativas donde la experiencia es crítica.

Un paso adicional fue el lanzamiento del modelo de capacitación vinculado al Centro de Innovación Bocar, concebido como un espacio para el aprendizaje práctico, la experimentación y el desarrollo de capacidades avanzadas. Aunque aún se encuentra en una etapa inicial, esta iniciativa conecta el desarrollo de talento con la innovación y los desafíos futuros del negocio, fortaleciendo el ecosistema integral de aprendizaje.



Planta San Luis Potosí: oportunidades que transforman



Enfocada en fortalecer el desarrollo profesional dentro de las áreas operativas, particularmente en los procesos de fundición, esta iniciativa respondió a la ausencia de rutas estructuradas de crecimiento para estas funciones. Mediante el diseño de planes de capacitación y trayectorias de desarrollo, permitió la incorporación de la primera mujer en esta función. Como resultado, contribuyó a fortalecer la atracción y retención de talento, mejorar el clima laboral y el posicionamiento de Bocar como un empleador inclusivo.

Seguimiento al desarrollo y desempeño

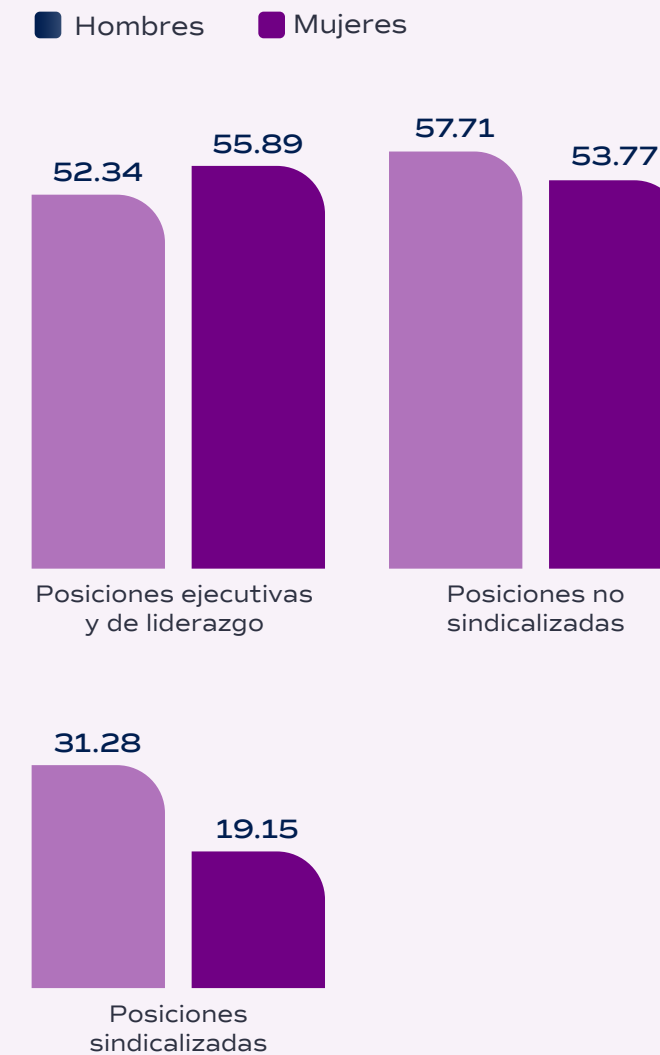
En 2025 también fortalecimos el alcance y la consistencia de nuestras actividades de formación. La capacitación alcanzó un promedio de 45.26 horas por persona en toda la organización y 82.29% de los colaboradores elegibles completaron más de 16 horas de desarrollo de habilidades, superando nuestra meta anual de cobertura de 73%.

Desde una perspectiva de inclusión, las horas de capacitación se mantuvieron relativamente equilibradas entre mujeres y hombres en posiciones ejecutivas y de liderazgo, así como en puestos no sindicalizados. Las variaciones observadas en los puestos sindicalizados reflejan diferencias en las dinámicas de capacitación y en la composición de la fuerza laboral, más que diferencias en el acceso a oportunidades de desarrollo.

Al mismo tiempo, las evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional alcanzaron una cobertura de 100% de los colaboradores no sindicalizados, precisando el enfoque de retroalimentación y crecimiento profesional en toda la organización.

✓ **82.29% de las personas elegibles recibieron más de 16 horas de capacitación, superando nuestra meta de cobertura de 73%.**

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



45.26

horas promedio de capacitación por persona en toda la organización

Datos de operaciones en México y Estados Unidos. Los puestos sindicalizados aplican únicamente a las operaciones en México.



COMUNIDADES

Fundación Familia Bocar →

Programa de
Voluntariado Bocar →

35,849

beneficiarios alcanzados
a través de Fundación
Familia Bocar

1,686

voluntarios en México
y Estados Unidos

Lo que realmente
importa es...

crear valor compartido



GRI
3-3, 413-1

ODS





Nuestro compromiso con las comunidades continúa evolucionando a través de un modelo que conecta la inversión social con nuestras operaciones y la participación activa de nuestra gente.

Durante 2025, nos enfocamos en fortalecer iniciativas que generan un impacto significativo en las comunidades donde operamos, reforzando el papel de Fundación Familia Bocar como nuestro brazo social y ampliando, por primera vez, el alcance de nuestro programa de voluntariado corporativo más allá de México.

Este enfoque refleja una manera más intencional de crear valor compartido, alineando las iniciativas comunitarias con las capacidades del negocio y fortaleciendo nuestra presencia donde más importa.

FUNDACIÓN FAMILIA BOCAR

GRI: 3-3, 413-1

Enfoque social e impacto

Fundación Familia Bocar concentra sus esfuerzos en iniciativas que contribuyen al bienestar y desarrollo de comunidades en situación de vulnerabilidad, particularmente en temas relacionados con educación, casas hogar para niñas y niños, y atención ante emergencias.

Durante 2025, su portafolio de alianzas y donativos continuó evolucionando con un mayor énfasis en iniciativas capaces de generar un impacto sostenido en el tiempo. Los proyectos se implementaron en colaboración con organizaciones especializadas y fueron diseñados para atender necesidades específicas de las comunidades de manera estructurada y consistente.



Para conocer más sobre las iniciativas y proyectos de Fundación Familia Bocar, [haga clic aquí.](#)

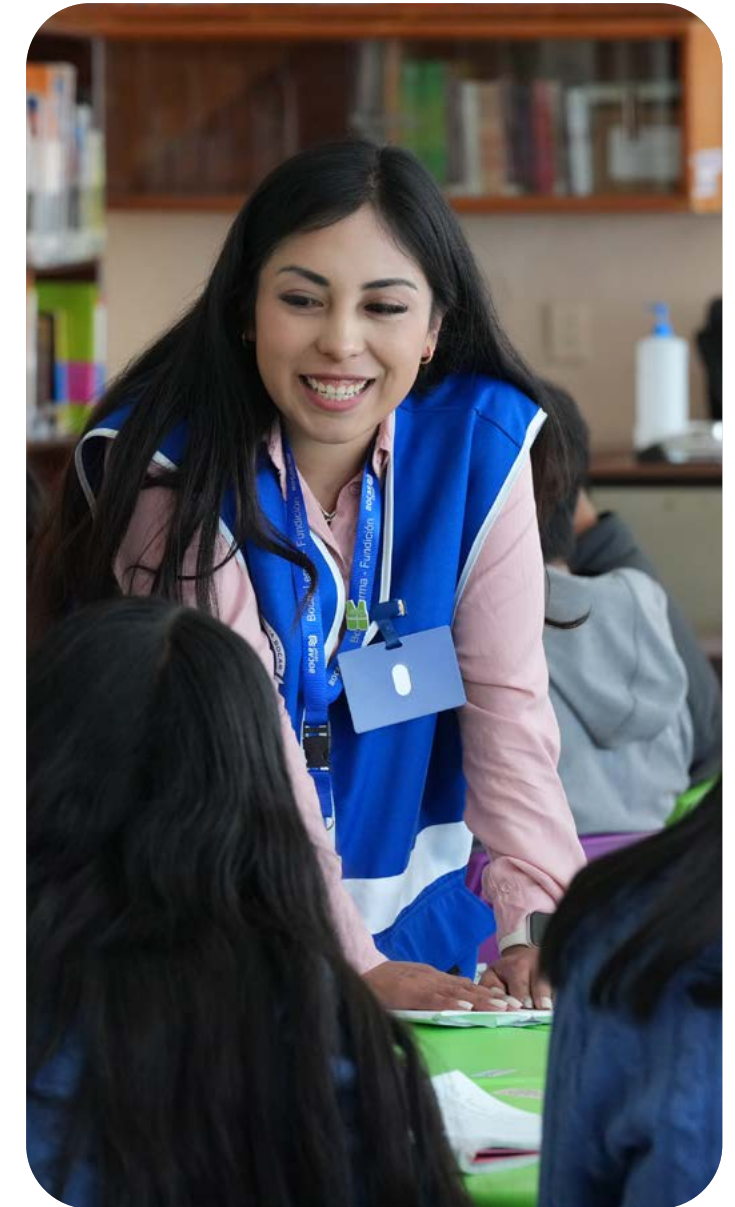
Al mismo tiempo, se fortalecieron las prácticas de medición de impacto y los criterios de selección de proyectos, contribuyendo a un enfoque más estratégico y orientado a resultados en materia de inversión social.

Alineación con el negocio

La conexión entre las iniciativas sociales y las operaciones del negocio se mantuvo como una prioridad constante durante el año. Las áreas de enfoque de Fundación Familia Bocar fueron definidas en colaboración con grupos de interés internos y externos, asegurando que los proyectos respondan a necesidades reales de las comunidades y se desarrollen cerca de las operaciones de Bocar.

La colaboración entre distintas áreas de la organización también desempeñó un papel fundamental, permitiendo que conocimientos técnicos, infraestructura y capacidades operativas apoyaran la implementación de iniciativas sociales.

De esta manera, nuestro involucramiento con las comunidades continúa evolucionando en línea con nuestro enfoque en lo que realmente importa.



35,849

beneficiarios alcanzados a través de iniciativas de Fundación Familia Bocar

21

alianzas con organizaciones de la sociedad civil

+US\$1.5 millones

en donativos para apoyo social en México

PROGRAMA DE VOLUNTARIADO BOCAR

GRI: 3-3, 413-1

El Programa de Voluntariado Bocar continuó fortaleciéndose como un canal clave para la participación de los colaboradores y la generación de impacto en las comunidades.

A través de una red de líderes locales conocidos como Corazones Bocar, se coordinan iniciativas en las distintas operaciones, garantizando consistencia en la implementación y, al mismo tiempo, capacidad de respuesta a las prioridades locales.

En 2025, el programa se expandió por primera vez más allá de México, incorporando actividades en Estados Unidos y contribuyendo a la creación de valor compartido en diferentes geografías.



Las actividades de voluntariado atendieron diversas necesidades comunitarias mediante la colaboración con organizaciones locales, generando un impacto tangible.

23%

participación de colaboradores

1,686

voluntarios en México y Estados Unidos

9,675

horas de voluntariado

10,026

beneficiarios

Actividades por país

MÉXICO



Las iniciativas se enfocaron en educación, sensibilización ambiental y apoyo comunitario, aprovechando en muchos casos los conocimientos y experiencia de nuestros colaboradores.

**1,659**
voluntarios**7,854**
beneficiarios

ESTADOS UNIDOS



Los equipos participaron en actividades como apoyo a bancos de alimentos y programas de servicio comunitario, contribuyendo al bienestar de familias en situación de vulnerabilidad y fortaleciendo las alianzas locales.


**27**
voluntarios**2,172**
beneficiarios


Impacto comunitario a través del conocimiento técnico


Una de las iniciativas más representativas del año fue el desarrollo de un sistema de captación de agua de lluvia en una escuela primaria pública del Estado de México, atendiendo una problemática relacionada con el acceso al agua.

El proyecto reunió a Fundación, equipos de distintas áreas del negocio y aliados externos, combinando diseño técnico, apoyo operativo y participación de voluntarios.



 **+330,000**
litros de agua de lluvia captados anualmente

 **325**
horas de voluntariado aportadas

 **162**
estudiantes y miembros de la comunidad beneficiados



La iniciativa también incluyó capacitación para docentes y familias, asegurando la sostenibilidad de largo plazo del sistema y creando un modelo replicable para aumentar la resiliencia comunitaria.



Premio Sigrid Baur: Voluntario del Año

Con el propósito de seguir promoviendo el servicio a la comunidad como parte de nuestra forma de actuar, la organización creó el Premio Sigrid Baur al Voluntario del Año, que reconoce a las personas cuyas contribuciones reflejan compromiso, empatía y un impacto positivo tangible en las comunidades.

El reconocimiento considera aspectos como la participación, la alineación con los valores organizacionales, el impacto generado y la capacidad de inspirar a otras personas.

En su primera edición, se destacó cómo la iniciativa individual y el conocimiento técnico pueden contribuir a resolver desafíos reales en las comunidades, reconociendo a Fred Graichen, Experto en Control Técnico de Agua, por su sobresaliente contribución durante el año.



GOBERNANZA

Integridad y transparencia
en la toma de decisiones →

Integridad y cumplimiento →

46%

de los miembros
del Consejo son
independientes

Lo que realmente
importa es...

**la integridad
en todos
los niveles**



GRI

2-9, 2-10,
2-11, 2-12,
2-13, 2-25,
2-26, 3-3,
205-2

NIS

C.1, C.2,
C.3, C.4,
C.5, C.6,
C.7, C.8

ODS



GOBIERNO CORPORATIVO

GRI: 2-9, 2-10, 2-11, 2-17
NIS: C.1, C.2

Nuestra estructura de gobierno corporativo está diseñada para enfocarse en lo que realmente importa: habilitar una supervisión efectiva, asegurar la alineación estratégica y promover una toma de decisiones responsable en toda la organización. Se basa en roles y responsabilidades claramente definidos que fortalecen la rendición de cuentas, la transparencia y la ejecución consistente de nuestra estrategia.

La gobernanza es liderada por el Consejo de Administración. La gestión diaria del negocio está a cargo del Director General (CEO), quien ejecuta la estrategia y asegura un liderazgo coordinado en toda la organización.



Para fortalecer la toma de decisiones y la rendición de cuentas, el Director General y el Consejo cuentan con el apoyo de diversos comités consultivos que cubren áreas clave de gobernanza: Finanzas; Auditoría, Ética y Riesgos; Evaluación y Compensación, y Estrategia. Adicionalmente, diversos comités operativos impulsan la ejecución y la coordinación transversal en áreas prioritarias, incluyendo Tecnología, Transformación Digital, Sostenibilidad, Comité de Producto e Infraestructura.

En conjunto, estos órganos de gobierno delimitan roles y responsabilidades; fortalecen la transparencia y la rendición de cuentas, y permiten una ejecución consistente de la estrategia de Bocar.

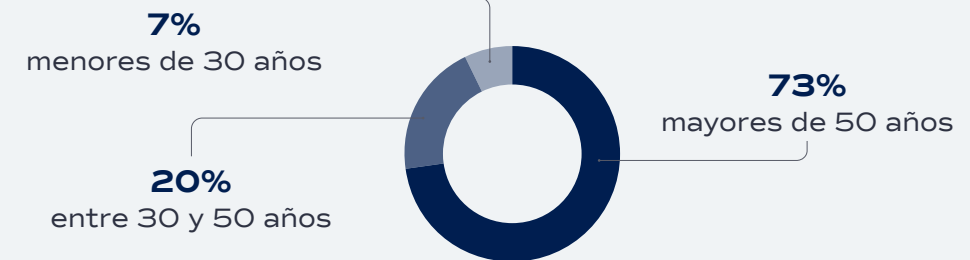
Composición del Consejo

Nuestro Consejo refleja un equilibrio entre experiencia, independencia y diversidad. La selección de sus integrantes considera conocimientos especializados y perspectivas diversas para fortalecer la gobernanza y la creación de valor de largo plazo.

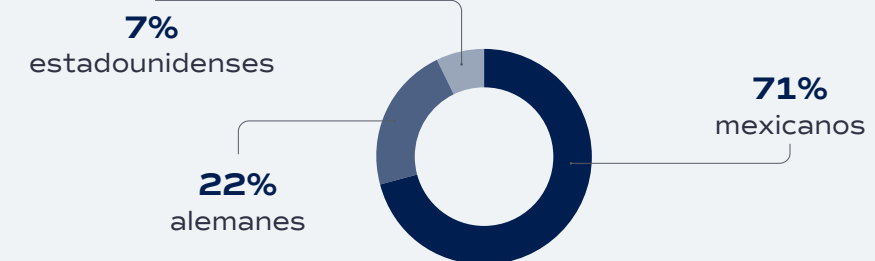


La supervisión independiente, respaldada por comités especializados, fortalece la toma de decisiones y la rendición de cuentas en toda la organización.

Composición del Consejo por grupo de edad



Composición del Consejo por nacionalidad



31%

son mujeres

46%

de los miembros del Consejo son independientes

Gobernanza y supervisión

GRI: 2-12, 2-13
NIS: C.3, C.4

El modelo de gobernanza promueve una clara rendición de cuentas entre el Consejo y el equipo directivo. La definición de la dirección estratégica, la exposición a riesgos y el desempeño del negocio forman parte de su supervisión, mientras que el liderazgo ejecutivo asegura una implementación efectiva en todas las operaciones.



El Comité de Sostenibilidad opera como un órgano consultivo que apoya al Consejo en la supervisión de la estrategia de sostenibilidad, su seguimiento y el fortalecimiento de la alineación con las prioridades de largo plazo.

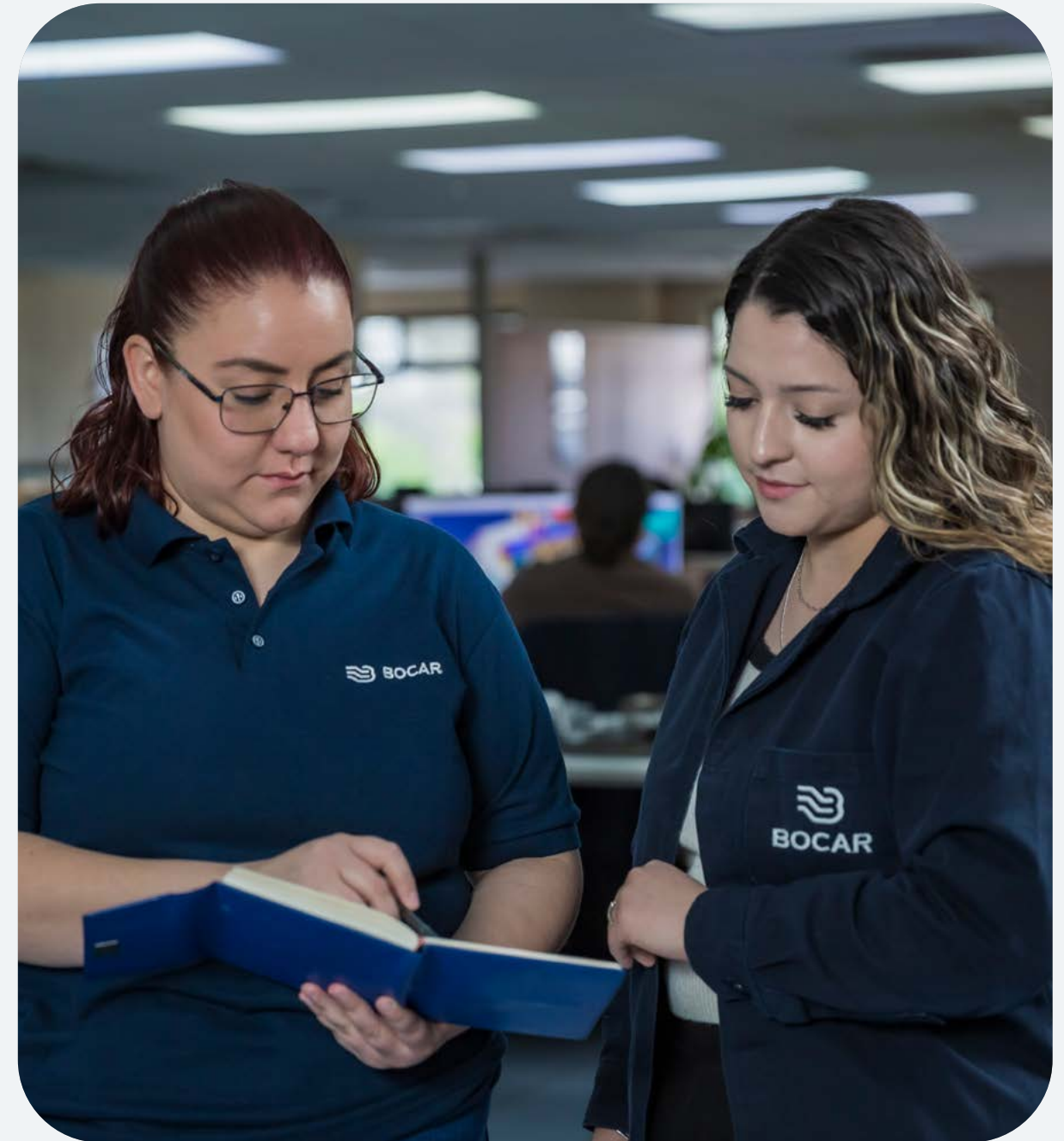
Política de Sostenibilidad

Durante 2025 fortalecimos la gobernanza de la sostenibilidad mediante la publicación de la Política de Sostenibilidad de Bocar, estableciendo la integración de las prioridades ASG en la toma de decisiones y en las operaciones.

La política refuerza la rendición de cuentas mediante la definición de responsabilidades claras en toda la organización, estableciendo la supervisión ejecutiva en coordinación con la alta dirección y confirmando el papel del Comité de Sostenibilidad en el seguimiento del avance y la alineación con los objetivos del negocio.

Asimismo, fortalece la transparencia y el control mediante el compromiso con procesos estructurados de establecimiento y revisión de metas, evaluaciones periódicas de materialidad y divulgación pública del progreso.

Además, establece estándares para nuestras operaciones y cadena de valor en temas como acción climática, eficiencia en el uso de recursos, reducción de residuos y circularidad, seguridad en el trabajo, inclusión, derechos humanos y conducta ética, en alineación con marcos internacionales reconocidos y las expectativas de nuestros grupos de interés.



INTEGRIDAD Y CUMPLIMIENTO

GRI: 2-25, 3-3, 205-2

La integridad forma parte de nuestra manera de operar, tomar decisiones y relacionarnos con nuestros grupos de interés. Este compromiso es impulsado desde la alta dirección y reforzado en todos los niveles mediante prácticas estructuradas de cumplimiento, así como sistemas de gestión de riesgos y controles internos que promueven la rendición de cuentas y la transparencia.



Marco de ética y programa de cumplimiento

GRI: 2-23, 2-24
NIS: C.6, C.7, C.8

Durante 2025 fortalecimos la implementación de nuestro Código de Integridad, consolidándolo como una guía práctica para asegurar que la toma de decisiones cotidianas en todas nuestras operaciones ocurren con integridad y principios éticos.

Este esfuerzo incluyó el despliegue global de capacitaciones que, por primera vez, se extendieron a las oficinas internacionales, reforzando la comprensión de nuestros principios en todas las regiones y fortaleciendo la alineación en la manera en que abordamos los desafíos éticos y nos relacionamos con colaboradores, clientes, proveedores y comunidades.

Nuestro Programa de Cumplimiento continúa estructurado en torno a cinco pilares estratégicos, garantizando un enfoque integral y consistente de la conducta empresarial responsable.



Capacitación en el Código de Integridad implementada en todas nuestras operaciones globales.

Pilares del Código de Integridad



Mecanismos de sensibilización y rendición de cuentas

GRI: 2-26

Mantenemos procesos para promover la sensibilización, facilitar la denuncia y fortalecer la rendición de cuentas en toda la organización, respaldados por nuestro marco de gestión de riesgos y control interno.

Un elemento central de este sistema es nuestra plataforma de denuncia Bocar te Escucha que brinda atención confidencial las 24 horas del día, los 7 días de la semana, administrada por un tercero independiente y complementada por otros canales internos.

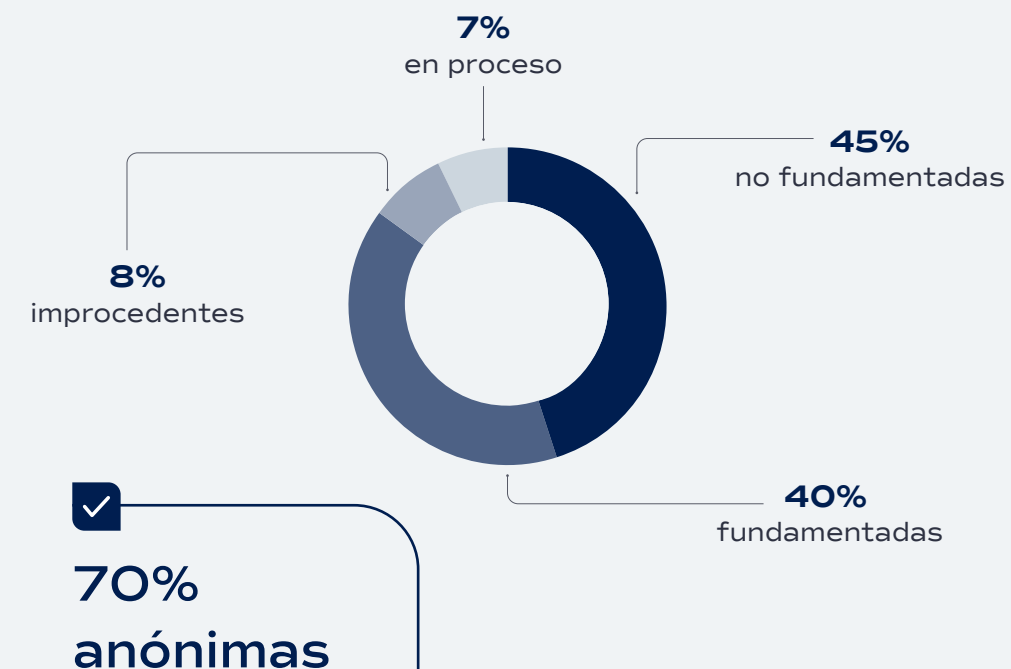
Durante 2025, todos los casos reportados fueron atendidos, asegurando investigaciones y resoluciones oportunas, lo que fortaleció la confianza en el proceso de denuncia dentro de la organización.

A través de nuestros procesos de Gestión de Riesgos y Control Interno, promovemos la identificación temprana de situaciones potenciales, robusteciendo las capacidades de mitigación y la integridad en todas nuestras operaciones.



✓ **100% de los casos reportados fueron atendidos a través de nuestros procesos de ética y cumplimiento.**

Denuncias al cierre de 2025



Bocar te Escucha

Línea gratuita disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

Desde México:
800 880 1729

Desde Estados Unidos:
1 833 827 3530

www.bocar.ethicspoint.com



Escanee el código QR para presentar una denuncia.

ACERCA DE ESTE INFORME

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

Este Informe de Sostenibilidad, titulado *Enfocados en lo que importa*, presenta el desempeño ambiental, social y de gobernanza (ASG) de Bocar durante el periodo de reporte 2025. Publicado de manera anual, integra los principales resultados y prioridades que orientan nuestro enfoque al desarrollo sostenible en toda la organización.

El informe ha sido preparado de conformidad con los Estándares GRI (los contenidos específicos relacionados con cada tema material abordado se detallan en el Índice de Contenidos GRI). Asimismo, se encuentra alineado con los Estándares SASB (Sustainability Accounting Standards Board) para la industria de autopartes, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas. Algunos indicadores fueron alineados con criterios de reporte financiero en referencia a las Normas de Información de Sostenibilidad (NIS), contribuyendo a una mayor consistencia entre la información financiera y no financiera. El periodo reportado comprende del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025.

El alcance de este informe incluye todos los países donde Bocar tiene operaciones: México, Estados Unidos, Japón, Alemania y China. Las entidades consideradas 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. Salvo indicación contraria, la información financiera se presenta utilizando un tipo de cambio promedio de 17.97 pesos mexicanos por dólar estadounidense, en línea con los estados financieros de la compañía.



Para más información, visite: www.bocar.com

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

Contactos:

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	Bocar elaboró este informe de conformidad con los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.
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 del Pacto Global de las Naciones Unidas Sustainability Accounting Standards Board (SASB): Estándar para la Industria de Autopartes, Sector Transporte (2023) Normas de Información de Sostenibilidad (NIS): Indicadores Básicos de Sostenibilidad (IBSO)

Estándares GRI/SASB	Contenidos/Métricas	Ubicación, respuesta directa o motivo de omisión	ODS	Principios del Pacto Global de la ONU	Otros indicadores SASB relacionados	Indicadores Básicos de Sostenibilidad (IBSO) de las NIS
---------------------	---------------------	--	-----	---------------------------------------	-------------------------------------	---

OTROS INDICADORES SASB RELACIONADOS

GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	Acerca de este informe. p. 56				
	2-2 Entidades incluidas en la elaboración de informes de sostenibilidad de la organización	Acerca de este informe. p. 56				
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	Acerca de este informe. p. 56				
	2-4 Reexpresiones de información	Acerca de este informe. p. 56				
	2-5 Verificación externa	Este informe no ha sido verificado por un tercero independiente.				
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	Somos Bocar. pp. 7-13				TR-AP-000.A TR-AP-000.B
	2-7 Empleados	Somos Bocar: Presencia global y fuerza laboral. p. 8		8,10	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10	
	2-8 Trabajadores que no son empleados	62 becarios en México Ubicados en oficinas corporativas (20) y en las plantas de Lerma (25), Saltillo (8), San Luis Potosí (8) y Querétaro (1).		8	P1, P2, P3, P4, P5, P6	

Estándares GRI/SASB	Contenidos/Métricas	Ubicación, respuesta directa o motivo de omisión	ODS	Principios del Pacto Global de la ONU	Otros indicadores SASB relacionados	Indicadores Básicos de Sostenibilidad (IBSO) de las NIS
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-9 Estructura de gobernanza y composición	Gobernanza: Gobierno corporativo. p. 52	5, 16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10		C.1 Consejo de administración C.2 Mujeres en el consejo de administración
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	Gobernanza: Gobierno corporativo. p. 52	16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10		
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	Gobernanza: Gobierno corporativo. p. 52	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: Gobierno corporativo, Gobernanza y supervisión. p. 53	16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10		C.3 Órgano de vigilancia independencia
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	Gobernanza: Gobierno corporativo, Gobernanza y supervisión. p. 53				
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	Acerca de este informe. p. 56				
	2-15 Conflictos de interés	Bocar ha establecido mecanismos para identificar, revelar y gestionar conflictos de interés que involucren a miembros del Consejo de Administración. Al momento de su nombramiento, los miembros del Consejo deben firmar acuerdos que incluyen disposiciones sobre conflictos de interés, así como compromisos de confidencialidad y adhesión al Código de Integridad de la compañía. En 2024, Bocar fortaleció este proceso mediante la implementación de un cuestionario anual de conflictos de interés para todos los miembros del Consejo.	16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10		
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	Los asuntos críticos se escalan al Consejo de Administración mediante el proceso de reporte de los comités consultivos. Los temas que requieren supervisión, orientación o aprobación se incluyen en la agenda de las reuniones del Consejo, las cuales se celebran al menos cinco veces al año. Las discusiones, recomendaciones y decisiones del Consejo quedan formalmente documentadas en las minutas de reunión.				
	2-17 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	Gobernanza: Gobierno corporativo. p. 52				
	2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	De conformidad con el Manual del Consejo, el desempeño del Consejo de Administración de Bocar se somete a una evaluación externa cada dos años. La evaluación más reciente fue realizada en 2024 por H&S y la siguiente está programada para llevarse a cabo en 2026.				



Estándares GRI/SASB	Contenidos/Métricas	Ubicación, respuesta directa o motivo de omisión	ODS	Principios del Pacto Global de la ONU	Otros indicadores SASB relacionados	Indicadores Básicos de Sostenibilidad (IBSO) de las NIS
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-19 Políticas de remuneración	Nuestro esquema de compensación incluye remuneración fija y variable, así como prestaciones que exceden los requisitos legales y las prácticas habituales del mercado. Para los puestos sindicalizados, la remuneración y las condiciones laborales se establecen mediante convenios colectivos de trabajo negociados con los representantes de los trabajadores y validados por las autoridades laborales competentes, promoviendo la consistencia y la transparencia en las prácticas de remuneración.				
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	El esquema de remuneración de Bocar se basa en análisis comparativos de mercado sobre niveles salariales medianos y prácticas de prestaciones de la industria. La información de mercado se revisa anualmente y las estructuras salariales se actualizan considerando los índices locales de inflación. El esquema de remuneración y los ajustes relacionados son revisados por el Comité de Compensación y Talento.				
	2-21 Ratio de compensación total anual	Información no disponible o incompleta.				
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	Mensaje del Presidente del Consejo y Director General. p. 4				C.5 Estrategia de sostenibilidad
	2-23 Compromisos y políticas	Gobernanza: Integridad y cumplimiento, Marco de ética y programa de cumplimiento. p. 54	16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10		C.6 Código de integridad y ética
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	Gobernanza: Integridad y cumplimiento, Marco de ética y programa de cumplimiento. p. 54				C.5 Estrategia de sostenibilidad
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Gobernanza: Integridad y cumplimiento. pp. 54-55				C.4 Política de administración de riesgos
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	Gobernanza: Integridad y cumplimiento, Mecanismos de sensibilización y rendición de cuentas. p. 55	16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10		
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	Durante el periodo de reporte, no se registraron sanciones, multas ni pérdidas derivadas del incumplimiento de leyes o regulaciones. Asimismo, no ocurrieron incidentes ambientales que requirieran medidas de remediación, reportes regulatorios o intervención por parte de las autoridades ambientales.				
	2-28 Afiliación a asociaciones	Somos Bocar: Afiliaciones industriales. p. 13				

Estándares GRI/SASB	Contenidos/Métricas	Ubicación, respuesta directa o motivo de omisión	ODS	Principios del Pacto Global de la ONU	Otros indicadores SASB relacionados	Indicadores Básicos de Sostenibilidad (IBSO) de las NIS
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Movilidad sostenible: Estrategia de sostenibilidad y Marco CEERO, Grupos de interés y temas materiales. p. 16				
	2-30 Convenios de negociación colectiva	El 80.04% de los trabajadores en México está cubierto por convenios colectivos de trabajo.	8	P1, P2, P3, P4, P5, P6		
Temas materiales						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	Movilidad sostenible: Estrategia de sostenibilidad y Marco CEERO, Grupos de interés y temas materiales. pp. 16-17				
	3-2 Lista de temas materiales	Movilidad sostenible: Estrategia de sostenibilidad y Marco CEERO, Grupos de interés y temas materiales. pp. 16-17				
Ética de negocios						
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Gobernanza: Integridad y cumplimiento. pp. 54-55				
	205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	Realizamos 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		
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Gobernanza: Integridad y cumplimiento. pp. 54-55	16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10		C.6 Código de integridad y ética
	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	No se registraron incidentes de corrupción durante el periodo.	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	Para el periodo, la compañía no tiene acciones legales pendientes o concluidas relacionadas con conductas anticompetitivas o infracciones a la legislación en materia de competencia económica.	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	Movilidad sostenible: Cadena de valor sostenible. pp. 22-23				



Estándares GRI/SASB	Contenidos/Métricas	Ubicación, respuesta directa o motivo de omisión	ODS	Principios del Pacto Global de la ONU	Otros indicadores SASB relacionados	Indicadores Básicos de Sostenibilidad (IBSO) de las NIS
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, correspondiente al porcentaje de componentes y piezas de seguridad producidos.				
	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 impactos en la seguridad de los clientes finales relacionados con fallas en nuestros productos de seguridad.	16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10	TR-AP-250a.1	
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, proporcionamos a nuestros clientes el reporte denominado Conflict Minerals Reporting Template (CMRT), que incluye información sobre el país de origen de los minerales, así como 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.				
GRI 417: Marketing y etiquetado 2016	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 cliente y pérdida de datos del cliente	Durante el periodo, no se registraron casos ni denuncias relacionados con fugas de información.	16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10		C.7 Seguridad de la información C.8 Protección y privacidad de datos de terceros
Gestión de la cadena de suministro						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Movilidad sostenible: Cadena de valor sostenible. pp. 22-23				
GRI 204: Prácticas de abastecimiento	204-1 Porcentaje del presupuesto de abastecimiento que se emplea en proveedores de la localidad de la operación	En 2025, el 80% del gasto total en adquisiciones de Bocar fue evaluado bajo criterios ASG. Del gasto evaluado, el 64.68% correspondió a proveedores locales en México y el 35.32% a proveedores extranjeros. Los porcentajes se calculan con base en el gasto en adquisiciones y no en el número de proveedores.				



Estándares GRI/SASB	Contenidos/Métricas	Ubicación, respuesta directa o motivo de omisión	ODS	Principios del Pacto Global de la ONU	Otros indicadores SASB relacionados	Indicadores Básicos de Sostenibilidad (IBSO) de las NIS
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores 2016	308-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	Movilidad sostenible: Cadena de valor sostenible. pp. 22-23				
	308-2: Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Movilidad sostenible: Cadena de valor sostenible. pp. 22-23				
GRI 414: Evaluación social de los proveedores 2016	414-1: Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	Movilidad sostenible: Cadena de valor sostenible. pp. 22-23	5, 8, 16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10		
	414-2: Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	Movilidad sostenible: Cadena de valor sostenible. pp. 22-23	5, 8, 16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10		
Economía circular						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Medio ambiente: Materiales y circularidad. pp. 28-30				
GRI 301: Materiales 2016	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	Medio ambiente: Materiales y circularidad. pp. 28-30	8, 12	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9	TR-AP-440b.2	
	301-2 Insumos reciclados utilizados	Medio ambiente: Materiales y circularidad. pp. 28-30	8, 12	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9	TR-AP-440b.2	
	301-3 Productos y materiales de envasado recuperados	84% Para calcular el porcentaje de embalaje retornable y desechable, se divide el número de piezas vendidas con embalaje retornable entre el número total de piezas vendidas.	8, 12	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9	TR-AP-440b.2	
SASB Autopartes: Eficiencia de los materiales	TR-AP-440b.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		

Estándares GRI/SASB	Contenidos/Métricas	Ubicación, respuesta directa o motivo de omisión	ODS	Principios del Pacto Global de la ONU	Otros indicadores SASB relacionados	Indicadores Básicos de Sostenibilidad (IBSO) de las NIS
GRI 306: Waste 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	Medio ambiente: Materiales y circularidad, Desempeño en residuos y circularidad. pp. 29-30	3, 6, 11, 12	P7, P8, P9		
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Medio ambiente: Materiales y circularidad, Desempeño en residuos y circularidad. pp. 29-30	3, 6, 8, 11, 12	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10		
	306-3 Residuos generados	Medio ambiente: Materiales y circularidad, Desempeño en residuos y circularidad. pp. 29-30	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: Materiales y circularidad, Desempeño en residuos y circularidad. pp. 29-30	3, 11, 12	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10	TR-AP-150a.1	A.14 Residuos generados A.15 Residuos reaprovechados A.16 Residuos peligrosos
	306-5 Residuos destinados a eliminación	Medio ambiente: Materiales y circularidad, Desempeño en residuos y circularidad. pp. 29-30	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	Medio ambiente: Gestión responsable del agua. pp. 31-32				
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Medio ambiente: Gestión responsable del agua. pp. 31-32	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. 31-32	6	P1, P2, P7, P8, P9		
	303-3 Extracción de agua	Medio ambiente: Gestión responsable del agua. pp. 31-32	6	P1, P2, P7, P8, P9		A.7 Agua ingresada A.8 Reaprovechamiento del agua A.9 Descarga de aguas residuales
	303-4 Vertido de agua	Medio ambiente: Gestión responsable del agua. pp. 31-32	6	P1, P2, P7, P8, P9		
	303-5 Consumo de agua	Medio ambiente: Gestión responsable del agua. pp. 31-32	6	P1, P2, P7, P8, P9		
Cambio climático						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Medio ambiente: Acción climática. pp. 26-27				
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Medio ambiente: Acción climática. pp. 26-27	7, 8, 12, 13	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9	TR-AP-130a.1	A.4 Consumo de energía A.5 Consumo de energía renovable
	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		



Estándares GRI/SASB	Contenidos/Métricas	Ubicación, respuesta directa o motivo de omisión	ODS	Principios del Pacto Global de la ONU	Otros indicadores SASB relacionados	Indicadores Básicos de Sostenibilidad (IBSO) de las NIS	
GRI 302: Energía 2016	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	Estados Unidos: 14.4%	7, 8, 12, 13	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9	TR-AP-410a.1		
	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		A.1 Emisiones de GEI de alcance 1	
GRI 305: Emisiones 2016	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		A.2 Emisiones de GEI de alcance 2	
	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		A.3 Emisiones de GEI de alcance 3	
	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)	CH4: 36.48 ton CO ₂ e N2O 36.94 ton CO ₂ e		3, 12	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10		A.13 Dependencia de sustancias y productos químicos que agotan la capa de ozono (SAO)
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	NOx: 19.324 kg/h - SO2: 2.947 kg/h PST: 7.0864 kg/h - CO: 6.521 kg/h		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	Comunidades. pp. 48-50					
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	Comunidades. pp. 48-50					
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos -reales o potenciales- en las comunidades locales	Durante el periodo, no se identificaron operaciones con impactos negativos en las comunidades.					

Estándares GRI/SASB	Contenidos/Métricas	Ubicación, respuesta directa o motivo de omisión	ODS	Principios del Pacto Global de la ONU	Otros indicadores SASB relacionados	Indicadores Básicos de Sostenibilidad (IBSO) de las NIS
Bienestar de los colaboradores						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Nuestra gente. pp. 34-46				
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Contrataciones de nuevos empleados	Nuestra gente: Empleo y prácticas laborales. pp. 37-38	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: Empleo y prácticas laborales. pp. 37-38	3, 5, 8	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10		
	401-3 Permiso parental	Nuestra gente: Empleo y prácticas laborales. pp. 37-38	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 en función del diálogo y los acuerdos alcanzados 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: Salud y seguridad. pp. 39-42	3, 8, 16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10		B.5 Gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
	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 mejores prácticas de la norma ISO 45001, la metodología de solución de problemas 8D y Gensuite para una gestión eficaz de los registros.	8	P1, P2, P3, P4, P5, P6		
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Nuestra gente: Salud y seguridad. pp. 39-42	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 las NOM aplicables. Más información en Nuestra gente: Salud y seguridad, pp. 39-42.	8, 16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10		
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Nuestra gente: Salud y seguridad. pp. 39-42	8	P1, P2, P3, P4, P5, P6		
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	Nuestra gente: Salud y seguridad. pp. 39-42	3	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10		

Estándares GRI/SASB	Contenidos/Métricas	Ubicación, respuesta directa o motivo de omisión	ODS	Principios del Pacto Global de la ONU	Otros indicadores SASB relacionados	Indicadores Básicos de Sostenibilidad (IBSO) de las NIS
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	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	Nuestra gente: Salud y seguridad. pp. 39-42	8	P1, P2, P3, P4, P5, P6		
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Nuestra gente: Salud y seguridad. pp. 39-42	8	P1, P2, P3, P4, P5, P6		
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Nuestra gente: Salud y seguridad. pp. 39-42	3, 8, 16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10		B.6 Accidentes y enfermedades de trabajo que causaron incapacidad o muerte
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	Nuestra gente: Salud y seguridad. pp. 39-42	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	Nuestra gente: Desarrollo de talento. pp. 45-46				
	404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado	Nuestra gente: Desarrollo de talento. pp. 45-46	4, 5, 8, 10	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10		B.3 Horas de capacitación
GRI 404: Formación y educación 2016	404-2 Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	Nuestra gente: Desarrollo de talento. pp. 45-46	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: Desarrollo de talento. pp. 45-46	5, 8, 10	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10		B.4 Evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional de los trabajadores
Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión						
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3 Gestión de los temas materiales	Nuestra gente: JEDI. pp. 43-44				



Estándares GRI/SASB	Contenidos/Métricas	Ubicación, respuesta directa o motivo de omisión	ODS	Principios del Pacto Global de la ONU	Otros indicadores SASB relacionados	Indicadores Básicos de Sostenibilidad (IBSO) de las NIS
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1: Diversidad de órganos de gobierno y empleados	Nuestra gente: JEDI. pp. 43-44	5, 8	P1, P2, P3, P4, P5, P6		B.1 Gestión de la igualdad de oportunidades y del trabajo digno C.2 Mujeres en el consejo de administración
	405-2: Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	Información no disponible o incompleta.	5, 8, 10	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10		B.2 Brecha salarial
GRI 406: No discriminación 2016	406-1: Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Durante el periodo recibimos tres denuncias relacionadas con discriminación por motivos raciales, de orientación sexual y de condición socioeconómica. Tras las investigaciones correspondientes, una de las denuncias fue considerada fundamentada (discriminación racial) y derivó en la terminación de la relación laboral de la persona involucrada. Como resultado de estos casos, en 2026 fortaleceremos la capacitación de líderes con personal a su cargo en materia de violencia laboral, incluida la prevención de la discriminación.	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 entre nuestro personal como entre nuestros proveedores. Durante el periodo no se identificaron riesgos relacionados con este tema.	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 imparten en cumplimiento de los requisitos de la certificación internacional CTPAT en materia de seguridad y ética.	16	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P10		