



2025 REPORTE DE SOSTENIBILIDAD CORPORATIVA

TABLA DE CONTENIDO

MENSAJE DE NUESTRO CEO

ACERCA DE RYDER

Perfil corporativo
Panorama general de Ryder
Gobernanza para la sostenibilidad

AMBIENTAL

Gestión ambiental
Optimización del desempeño ambiental

SOCIAL

Nuestra fuerza laboral
Priorización de seguridad, salud y protección

GOBERNANZA

Gobernanza de nuestra empresa
Mantener el cumplimiento y mitigar riesgos
Gestión de nuestra cadena de suministro

APÉNDICE

Acerca de este reporte
Índice de GRI
Índice de SASB
Índice de TCFD

This report was originally prepared in English and has been translated for convenience. While reasonable efforts have been made to ensure accuracy, the Company does not guarantee that the translation is free from errors or omissions.

Este informe fue preparado originalmente en inglés y ha sido traducido únicamente para conveniencia. Aunque se han realizado esfuerzos razonables para asegurar su exactitud, la Compañía no garantiza que la traducción esté libre de errores u omisiones.



MENSAJE DE NUESTRO CEO

En Ryder, seguimos trabajando detrás de escena apoyando a más de 40 000 clientes con servicios de logística y transporte subcontratados de puerto a puerta en toda América del Norte. En el Reporte de sostenibilidad corporativa de Ryder de 2025, se ilustra cómo la sostenibilidad se integra en nuestras operaciones comerciales y soluciones para clientes. Más específicamente, a través de nuestra gestión de prioridades ambientales, laborales, de seguridad y de gobernanza, junto con nuestro compromiso de mejora continua a medida que evolucionan nuestras necesidades empresariales, industriales y de clientes.

Seguiremos invirtiendo en lo que ayuda a nuestros empleados, clientes, partes interesadas y comunidades a ser cada vez mejores. Eso incluye desarrollar habilidades, fortalecer a los líderes, cultivar una cultura de seguridad, expandir el uso de tecnologías y construir soluciones digitales para mejorar el acceso, la visibilidad y la eficiencia. Estas inversiones se centran en crear valor a largo plazo y simplificar el trabajo diario para ser más eficaces.

A través de una innovación significativa, un diseño estratégico de la red e información basada en datos, con el respaldo de nuestros empleados y tecnología avanzada, trabajamos para reducir el desperdicio, conservar los recursos y mejorar las soluciones de puerto a puerta para nuestros clientes. Nuestra estrategia de gestión ambiental da lugar a la fiabilidad, el cumplimiento y la eficiencia en toda nuestra cartera de servicios.

Nos esforzamos de forma continua por identificar a personas talentosas para unirse a Ryder mientras ofrecemos a nuestros empleados oportunidades para crecer y sobresalir. Nuestros sólidos programas de capacitación y desarrollo incluyen un enfoque en la seguridad. En todas nuestras operaciones, nuestros empleados comparten la responsabilidad de fomentar un lugar de trabajo seguro y ayudar a mantener a salvo a nuestros empleados, clientes y comunidades.

En el centro de nuestro marco operativo se encuentra una gobernanza sólida, ya que creamos valor a largo plazo para nuestros clientes, partes interesadas y las comunidades a las que atendemos. Ryder mantiene sólidos controles destinados a gestionar el riesgo, proteger los datos y mantener la ética y la integridad empresariales. Nuestros principios fortalecen la confianza con nuestras partes interesadas y favorecen nuestro papel como proveedor líder de servicios de logística y transporte subcontratados.

Gracias por su confianza continua en Ryder mientras perfeccionamos las cadenas de suministro que impulsan nuestra economía. Juntos, seguiremos creciendo de manera responsable e innovando con propósito para los clientes y las comunidades donde vivimos y trabajamos.

JOHN J. DIEZ
Chief Executive Officer
Ryder System, Inc.



ACERCA DE RYDER

PERFIL CORPORATIVO

Ryder System, Inc. (Ryder) es un proveedor líder de servicios subcontratados en las áreas de logística y transporte que tiene operaciones en los Estados Unidos (EE. UU.), Canadá y México. Ryder proporciona una red logística integral y fluida diseñada para reducir la complejidad y mejorar la velocidad, la fiabilidad y la eficiencia en todo el flujo de mercancías. Ryder conecta todos los eslabones de la cadena de suministro, moviendo productos sin problemas desde el puerto hasta la puerta de un cliente final. Operamos en tres segmentos comerciales complementarios:



El segmento de Soluciones de la Cadena de Suministro (SCS) de Ryder ofrece soluciones totalmente integradas de puerto a puerta, como gestión de la distribución, transporte especializado, gestión del transporte, corretaje, cumplimiento del comercio electrónico, entrega de última milla y servicios profesionales.

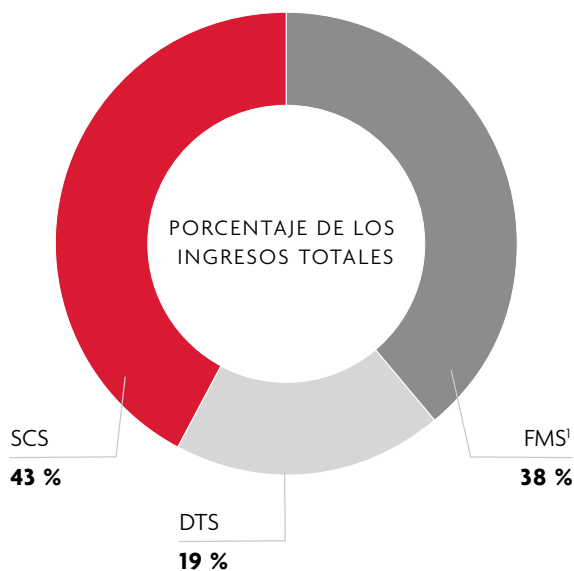


El segmento de Soluciones de Transporte Especializado (DTS) de Ryder ofrece servicios de transporte llave en mano, como vehículos especializados, conductores profesionales, gestión y soporte administrativo.



El segmento de Soluciones de Gestión de Flotas (FMS) de Ryder ofrece arrendamiento financiero de servicio completo, mantenimiento contractual y alquiler comercial de camiones, tractores y remolques a los clientes, así como la venta de vehículos usados.

INGRESOS POR SEGMENTO



1. Los ingresos totales de FMS incluyen eliminaciones de partidas. Para obtener más información, consulte nuestro [10-K de 2025](#).

PANORAMA GENERAL DE RYDER



AÑO DE FUNDACIÓN

1933



SEDE: CORAL GABLES, FLORIDA, EE. UU.

OPERACIONES: ESTADOS UNIDOS,
CANADÁ Y MÉXICO



INGRESOS TOTALES

~USD 12 700M



SÍMBOLO DE LA NYSE

R



EMPLEADOS

>50 000



PIES CUADRADOS ESPACIO
DE ALMACÉN

>100M
(>9M m2)



CLIENTES COMERCIALES²

>40 000



VEHÍCULOS REVISADOS

~240 000

Para obtener más información sobre la empresa, nuestros productos y nuestra situación financiera, consulte nuestro [10-K de 2025](#) y [la Declaración informativa de 2026](#).

² Representa el total de los clientes en todas las líneas de productos. Es posible que los clientes que utilicen varias líneas de productos se contabilicen más de una vez.

GOBERNANZA PARA LA SOSTENIBILIDAD

Ryder se compromete a gestionar nuestras operaciones de manera responsable, al tiempo que responde al crecimiento comercial y a la evolución de las condiciones regulatorias y de la industria. El [Equipo de Liderazgo](#) de Ryder supervisa el desarrollo y la implementación de nuestras iniciativas de sostenibilidad, que se extienden por Ryder a través de diversas funciones.

- Chief Executive Officer (CEO) supervisa la estrategia de crecimiento de Ryder, las relaciones con las partes interesadas y demás áreas fundamentales para las operaciones y el rendimiento de la empresa.
- Chief Legal Officer (CLO) supervisa la presentación de reportes en materia de sostenibilidad, el cumplimiento y la ética, la gobernanza corporativa, el medioambiente, la seguridad, la salud y la protección, las relaciones gubernamentales y los bienes raíces.
- Chief Financial Officer (CFO) dirige las funciones de gestión financiera de Ryder, incluidas las relaciones con los inversores, la tesorería, la presentación de reportes financieros y las auditorías.
- Los Presidentes y el Vicepresidente Ejecutivo (EVP) de los segmentos de negocio de Ryder dirigen las operaciones, las ventas, el rendimiento financiero y la satisfacción del cliente.
- Chief Human Resources Officer (CHRO) supervisa los recursos humanos, incluidos el capital humano, la contratación del personal, la retención, la diversidad, el desarrollo de talentos y la participación de los empleados.
- Chief Information Officer (CIO) supervisa la tecnología de la información (TI), incluida la ciberseguridad.
- Chief Procurement Officer (CPO) y Chief Development Officer (CDO) lideran el abastecimiento estratégico global, como los acuerdos con proveedores y la adquisición de recursos y empresas a través de transacciones de fusión y adquisición corporativa.
- Chief Marketing Officer (CMO) supervisa la participación del cliente, el reconocimiento de la marca, el desarrollo de nuevas tecnologías, la creación de productos y las inversiones en empresas emergentes.

El [Consejo de Administración \(Consejo\)](#) de Ryder se encarga de supervisar los esfuerzos de nuestro Equipo de Liderazgo y delega asuntos de sostenibilidad al Comité de Gobernanza Corporativa y Nominaciones (Comité de Gobernanza) y al Comité de Auditoría.

El Comité de Gobernanza supervisa: los riesgos de gobernanza y reputación; la estrategia de la empresa relacionada con políticas públicas y compromiso político, sostenibilidad y tendencias en el lugar de trabajo, donaciones caritativas y otros asuntos significativos; y las recomendaciones relacionadas con los [Principios de Conducta Empresarial](#) (POBC) y la [Declaración de Derechos Humanos](#).

El Comité de Auditoría supervisa: los riesgos, controles y procedimientos de ciberseguridad y TI, incluidos los relacionados con la privacidad de los datos y la seguridad de la red; el programa de cumplimiento y ética de Ryder; la adecuación y efectividad del control interno sobre los reportes financieros en colaboración con la auditoría interna y la firma certificada independiente de contabilidad pública; y los asuntos relacionados con las prácticas y políticas de contabilidad, auditoría y presentación de reportes financieros.

En las reuniones de los comités del Consejo, la dirección expone cuestiones de sostenibilidad, incluida la revisión del panorama de riesgos externos y actualizaciones sobre los reportes y los esfuerzos de Ryder en materia de sostenibilidad, según corresponda. Los presidentes de los comités informan novedades importantes al pleno del Consejo. Los miembros del Consejo también reciben oportunidades de formación continua con expertos externos, por ejemplo, sobre temas que atañen a la sostenibilidad, como la ciberseguridad. Para obtener más información sobre nuestra gobernanza corporativa, consulte la página [18](#).

Como parte de nuestras prácticas de reportes de sostenibilidad, buscamos proporcionar a las partes interesadas información útil a través de nuestro Reporte de Sostenibilidad Corporativa, incluidos determinados objetivos o metas. A la hora de gestionar nuestros objetivos y metas, evaluamos nuestras iniciativas de sostenibilidad y los marcos globales para mejorar los procesos y las metodologías de datos. Para conocer nuestras metas de reducción de emisiones, consulte la página [9](#).



AMBIENTAL

Los programas medioambientales de Ryder se basan en nuestro objetivo empresarial central de ayudar a los clientes a operar de manera más eficiente a escala. Nuestra estrategia de gestión ambiental se centra en reducir el riesgo ambiental, optimizar el desempeño ambiental y promover nuestra gama de servicios en constante evolución.

GESTIÓN AMBIENTAL

Hacemos un seguimiento del progreso a través de indicadores clave de desempeño (KPI) para una mejora continua. El equipo ambiental de Ryder trabaja en toda nuestra empresa, con clientes y proveedores, para desarrollar e implementar iniciativas basadas en datos a fin de mejorar el combustible, la energía, las emisiones y la gestión de residuos.

Ryder adopta un enfoque proactivo e integral para abordar el riesgo ambiental y el cumplimiento. Reconocemos que la evolución de las regulaciones, las condiciones del mercado en la cadena de suministro, las condiciones meteorológicas adversas y otros fenómenos pueden afectar las operaciones de nuestros clientes y de Ryder. Nuestra dirección, con la supervisión de nuestro Consejo, analiza los principales riesgos y oportunidades de orden climático asociados con nuestras operaciones e informa sobre los riesgos importantes en nuestro [10-K](#).

La política ambiental de Ryder está disponible para todos los empleados y describe las expectativas en materia de cumplimiento, conservación de recursos, prevención de la contaminación, gestión de residuos y reducción de emisiones. La política se pone en práctica a través de un sistema de gestión ambiental (SGA), que se ajusta a los aspectos de la [norma 14001 de la Organización Internacional de Normalización \(ISO\)](#). Nuestro SGA está diseñado para identificar nuevas áreas de riesgo ambiental, supervisar el cumplimiento y aplicar medidas correctivas. A petición de los clientes, buscamos la certificación ISO 14001 en sitios seleccionados.

Realizamos periódicamente auditorías de cumplimiento en las instalaciones para evaluar posibles áreas de riesgo ambiental y favorecer la conformidad con el SGA en nuestras operaciones. Los resultados de las auditorías sirven de base para desarrollar nuevas iniciativas, actualizaciones de políticas y capacitaciones de empleados. Asimismo, auditamos a los proveedores clave como parte del proceso de evaluación de riesgos ambientales.

LA COMPRENSIÓN DE NUESTRAS EMISIONES

Desde 2009, realizamos un seguimiento de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de nuestras operaciones y divulgamos información al respecto. El [Protocolo de GEI del Instituto de Recursos Mundiales y del Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible](#) (Protocolo de GEI) sirve de guía para la medición de nuestras emisiones. Aplicamos el enfoque de control operativo del Protocolo de GEI para definir nuestras emisiones de alcance 1, 2 y 3, como se indica a continuación.



Alcance 1: Emisiones directas procedentes de fuentes móviles y fijas que pertenecen a la empresa o que están sujetas a su control.

Para Ryder, esto incluye emisiones móviles de vehículos que operamos en nuestra flota, así como emisiones fijas de la combustión de gas natural, propano y combustible para calefacción en instalaciones donde tenemos control operativo. Las emisiones de alcance 1 se generan principalmente por la composición de nuestra flota de transporte especializado y las millas recorridas.



Alcance 2: Emisiones indirectas de electricidad, vapor, calor o refrigeración adquiridos.

Para Ryder, esto abarca la electricidad utilizada en las instalaciones que poseemos o alquilamos y sobre las que tenemos control operativo. Nuestro uso de la electricidad puede incluir la carga de vehículos eléctricos. El alcance 2 representa el alcance más pequeño de nuestro inventario de emisiones.



Alcance 3: Todas las demás emisiones indirectas que son consecuencia de las actividades de la empresa. Las emisiones de alcance 3 se clasifican como de corriente arriba (emisiones que se producen en el ciclo de vida de los productos y servicios hasta su punto de venta) o de corriente abajo (emisiones que se producen por el uso de productos y servicios y al final de su vida útil).

Para Ryder, se trata principalmente de emisiones generadas por vehículos usados que se venden al final de su vida útil (categoría 11) y por la operación de los vehículos que alquilamos y arrendamos a nuestros clientes (categoría 13). Las emisiones de las categorías 11 y 13 dependen principalmente de la composición de los vehículos que se requiere para satisfacer las necesidades operativas de nuestros clientes. El alcance 3 es el más grande de nuestro inventario de emisiones.

Nuestros reportes y cálculos de emisiones se ajustan, según corresponda, a los nuevos marcos de presentación de reportes, las prácticas del sector y los cambios organizativos. Seguimos perfeccionando nuestra gestión y análisis de datos para consolidar su precisión y coherencia. Para obtener más información sobre nuestros reportes de emisiones, consulte nuestra [Respuesta corporativa al CDP](#) (CDP).

EMISIONES DE GEI DE ALCANCE 1, 2 Y 3³ ————— 14 934 860⁴ MT CO₂e EN TOTAL



ALCANCE 1
1 074 906



ALCANCE 2
BASADO EN EL MERCADO 60 430
BASADO EN LA UBICACIÓN 59 398



ALCANCE 3
13 799 523

CATEGORÍAS DEL ALCANCE 3

2%

CATEGORÍA 1:
Bienes y servicios adquiridos

3%

CATEGORÍA 2:
Bienes de capital

3%

CATEGORÍA 3:
Actividades relacionadas con el combustible y la energía (no incluidas en el alcance 1 o 2)

<1%

CATEGORÍA 4, 5, 6 Y 12:
Transporte y distribución corriente arriba, residuos generados en operaciones, viajes de negocios y tratamiento al final de la vida útil de los productos

37%

CATEGORÍA 11:
Uso de productos vendidos

55%

CATEGORÍA 13:
Activos arrendados corriente abajo

³ Se expresa en toneladas métricas de dióxido de carbono equivalente (MT CO₂e).

⁴ Se calcula a partir de emisiones basadas en el mercado de alcance 2

LA OPTIMIZACIÓN DEL DESEMPEÑO AMBIENTAL

Ryder se centra en reducir su huella ambiental mediante la eficiencia y la innovación. Nuestros indicadores clave de desempeño y objetivos ambientales nos guían para priorizar los programas, las inversiones y las innovaciones. También consideramos las expectativas de nuestros clientes, accionistas y empleados, las autoridades y las comunidades en las que operamos. Nuestros programas ambientales reflejan nuestro compromiso de conservar recursos y mitigar costos, mientras invertimos en nuestra flota, en nuestras instalaciones y en nueva tecnología con el fin de mejorar la eficiencia operativa.

METAS DE REDUCCIÓN DE EMISIONES

En 2024 fijamos metas para reducir nuestras emisiones de alcance 1 y 2, orientadas a disminuir la intensidad de las emisiones de nuestra flota e instalaciones:

- Reducir las emisiones de la flota en un 10 % por milla recorrida para 2033, a partir de una base de referencia de 2023
- Reducir las emisiones de las instalaciones en un 5 % por pie cuadrado para 2033, a partir de una base de referencia de 2023

Nuestras metas se definen por intensidad para reflejar mejor la eficiencia de nuestras operaciones a medida que nuestro negocio crece y evoluciona. Esperamos variabilidad año a año en la intensidad de nuestras emisiones. A fin de orientar la fijación de metas y la presentación de reportes, evaluamos la ciencia climática, los riesgos y oportunidades de orden climático, las normas de divulgación y los requisitos normativos. Para obtener más información sobre nuestras metas de reducción de emisiones y el progreso, consulte nuestro [CDP](#).



EFICIENCIAS OPERATIVAS

En nuestras operaciones de flota, buscamos mejorar el ahorro de combustible y reducir las emisiones mediante una combinación de estrategias, como la adquisición de nuevos vehículos, el mantenimiento y el análisis de datos. La adquisición de vehículos con tecnología de vehículos avanzada (AVT), incluidas las actualizaciones del motor, son factores que contribuyen a la eficiencia general de la flota. Nuestro equipo de mantenimiento preventivo examina el estado de los neumáticos y lleva a cabo otros diagnósticos con el fin de cumplir las expectativas de rendimiento del fabricante, determinar si se cumplen las normas de emisión aplicables al vehículo y extender su vida útil. Cuando operamos los vehículos, optimizamos nuestros esfuerzos al combinar el análisis predictivo con la planificación de rutas y cargas con el fin de reducir al mínimo el tiempo de inactividad y las millas recorridas. Para obtener más información sobre nuestras inversiones en tecnología de vehículos avanzada, consulte la página [22](#).

INTENSIDAD DE EMISIONES											
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033
Operaciones de la flota (alcance 1) (libras de CO ₂ e por milla recorrida)	2,88	2,82	2,84	—	—	—	—	—	—	—	2,59
Operaciones de las instalaciones (alcance 1 y 2) (libras de CO ₂ e por pie cuadrado)	6,70	6,31	6,62	—	—	—	—	—	—	—	6,37

META

En las operaciones de nuestras instalaciones, revisamos periódicamente las oportunidades para aumentar la eficiencia operativa, maximizar la conservación de los recursos y minimizar los residuos. Monitoreamos y hacemos un seguimiento a los consumos de servicios y al flujo de residuos por instalación, región, cuenta de cliente y unidad de negocio, así como a nivel corporativo. En las nuevas instalaciones, identificamos y mapeamos los flujos de residuos, los requisitos de eliminación y las oportunidades de reutilización y reciclaje.

Empleamos datos históricos para identificar el uso anómalo de la electricidad, el gas natural, el propano y el agua, mientras trabajamos con los equipos de las instalaciones para llevar adelante investigaciones oportunas y, según el caso, aplicar medidas correctivas. Los indicadores clave de desempeño ambientales se utilizan para priorizar las iniciativas de conservación, entre ellas, el reacondicionamiento de las instalaciones, los proyectos de energía renovable y la contratación de servicios públicos. Para obtener más información sobre el modo en que evaluamos las instalaciones en busca de oportunidades de conservación, consulte nuestro [CDP](#).

Mediante capacitaciones, concientizamos a los empleados y clientes para que conozcan las prácticas de gestión ambiental. Entre los ejemplos se incluye:

- Nuestros empleados de mantenimiento y almacén reciben capacitación obligatoria sobre la gestión de tanques de almacenamiento, la prevención y respuesta ante derrames y el manejo adecuado de residuos, entre otros temas atinentes a sus responsabilidades.
- Los conductores profesionales reciben capacitación sobre cómo gestionar las revoluciones por minuto, la velocidad y el tiempo de inactividad, con el objetivo de mejorar el ahorro de combustible y las emisiones de la flota.

Colaboramos con nuestros clientes para compartir la reducción de emisiones y otras prácticas ambientales en nuestras cadenas de valor. Las soluciones se adaptan a las operaciones de los clientes y pueden incluir reducciones de millaje, eficiencias de la flota, actualizaciones de instalaciones, optimización de rutas, combustibles alternativos, pruebas piloto de nuevas tecnologías y reducción de residuos. También ofrecemos soluciones subcontratadas de mantenimiento de vehículos que incluyen la gestión de residuos de automóviles.

Contamos con proveedores que nos ayudan a desarrollar e implementar estrategias para priorizar la reutilización y el reciclaje. Entre los ejemplos se incluye:

- Exigimos que los proveedores de lavado de vehículos implementen un proceso de recuperación del agua de lavado para proteger la calidad del agua.
- Los proveedores de neumáticos deben recauchutar los neumáticos cuando sea posible, lo que extiende su vida útil y reduce los residuos.

GESTIÓN DE RESIDUOS

RESIDUOS AUTOMOVILÍSTICOS REUTILIZADOS Y REICLADOS⁵

Residuos peligrosos en galones (litros) ⁶	39 416
Residuos líquidos no peligrosos en galones (litros)	3 078 396
Baterías desechadas (cantidad)	111 866
Neumáticos recauchutados (cantidad)	305 405

RESIDUOS NO AUTOMOVILÍSTICOS REUTILIZADOS Y REICLADOS⁷

Reciclables mixtos en toneladas (toneladas métricas) ⁸	10 422
Residuos electrónicos en toneladas (toneladas métricas) ⁹	17
Residuos universales (en libras) ¹⁰	453

RESIDUOS AUTOMOVILÍSTICOS Y NO AUTOMOVILÍSTICOS VERTIDOS EN DEPÓSITOS

Residuos mixtos en toneladas (toneladas métricas)	32 439
---	--------

INTENSIDAD ENERGÉTICA

OPERACIONES DE INSTALACIONES

Gigajulios (GJ) por pie cuadrado	0,04
----------------------------------	------

CONSUMO DE ENERGÍA 16 925 558 GJ EN TOTAL

OPERACIONES DE FLOTA

Diésel	14 571 695
Renovables y biodiésel	962 879
Gasolina	9 632

OPERACIONES DE INSTALACIONES

Combustible para calefacción	748 840
Electricidad	632 512

⁵ Los datos son solo para EE. UU. y Canadá.

⁶ Disolventes de lavado para herramientas y piezas.

⁷ Los datos que no guardan relación con el sector automotor se basan en aproximadamente el 55 % de las ubicaciones, con la excepción de los residuos electrónicos.

⁸ Residuos desviados de los vertederos, como papel, plástico, cartón y latas.

⁹ Los datos son solo para EE. UU. y Canadá.

¹⁰ Bombillas y pequeñas baterías (no peligrosas). Los datos son solo para EE. UU. y Canadá.



SOCIAL

Nos esforzamos por crear una cultura de alto desempeño y centrada en la seguridad que abrace diversas perspectivas y experiencias, a la vez que ofrecemos a nuestros empleados oportunidades de crecimiento y excelencia. Atraemos y retenemos talento ofreciendo una remuneración y prestaciones competitivas, así como sólidas oportunidades de capacitación y desarrollo. En todos los niveles de nuestras operaciones, la seguridad es esencial para los empleados, los clientes, las comunidades y las cadenas de suministro a las que atendemos.

NUESTRA FUERZA LABORAL

A medida que nuestro negocio crece, nuestra necesidad de talentos aumenta. Una fuerza laboral capacitada y dinámica forma la base de todo lo que hacemos en Ryder, y nuestros conductores profesionales, técnicos y empleados de almacén son la primera línea. Nuestro negocio y nuestros clientes dependen de la experiencia y profesionalidad de nuestros empleados. Buscamos continuamente empleados capaces, decididos y confiables para unirse a nuestro equipo.

A fin de atraer y desarrollar aún más el talento, ofrecemos programas de pasantías, prácticas y formación de aprendices para diversas funciones. Contratamos a un gran número de personas a través de las redes sociales, las bolsas de trabajo en línea, las oficinas de desempleo estatales y locales, las organizaciones de la industria, los establecimientos de formación profesional, las facultades, las universidades, las instalaciones militares, y las organizaciones militares y de veteranos.

En el marco de nuestro programa de incentivos por recomendación, animamos a los empleados a recomendar candidatos calificados para cubrir los puestos vacantes.

PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS

El entorno de trabajo colaborativo de Ryder apoya y valora a los empleados en todos los niveles y sus perspectivas. El compromiso de los empleados se eleva a través de la colaboración entre pares, la conexión de los empleados, el desarrollo del liderazgo, el voluntariado y el reconocimiento de los aportes.

En todas nuestras operaciones en América del Norte, los equipos locales de Ryder cultivan una sólida participación de los empleados. Estamos comprometidos a construir un lugar de trabajo donde cada empleado se sienta escuchado, valorado y empoderado. La comunicación abierta y la participación activa nos ayudan a construir una cultura sólida y comprometida, así como a reforzar nuestra responsabilidad compartida para el éxito de la empresa.

Nuestros empleados son clave en la mejora continua de nuestros lugares de trabajo. Involucramos a los empleados a través de nuestra intranet, encuestas, asambleas generales, grupos focales, consejos de empleados y foros. Recopilamos información que se puede procesar a partir de los comentarios de los empleados a través de nuestra encuesta periódica de participación de los empleados de RyderVoice en toda la empresa y encuestas de pulso desplegadas en grupos específicos. Las asambleas generales fomentan la comunicación bidireccional entre la dirección y los empleados sobre la visión de la empresa, los planes, los cambios organizativos u otras actualizaciones importantes.

Los consejos de empleados, los foros de liderazgo y los grupos focales ofrecen plataformas para compartir comentarios, expresar desafíos, exponer nuevas ideas y comunicarse directamente con la dirección. En los EE. UU. y Canadá, los empleados de primera línea están representados por sus compañeros a través de nuestros Consejos de Empleados de Servicios y Técnicos en Formación, Conductores, Técnicos y Almacén. Cuando Ryder evalúa el modo en que las nuevas tecnologías, herramientas digitales o iniciativas pueden servir de ayuda para los puestos de trabajo y mejorar la seguridad, convocamos a grupos focales de empleados para que participen en la prueba piloto y ayuden en la evaluación.

CONTRATACIÓN DE NUEVOS EMPLEADOS		
POR EDAD	NÚMERO	PORCENTAJE
Menos de 30 años	8 652	37 %
30-50 años	11 621	49 %
Más de 50 años	3 417	14 %
POR GÉNERO	NÚMERO	PORCENTAJE
Mujeres	5 177	22 %
Hombres	18 513	78 %
POR PAÍS	NÚMERO	PORCENTAJE
EE. UU.	18 858	80 %
Canadá	656	3 %
México	4 176	17 %

DIVERSIDAD ¹¹ DE FUNCIONARIOS	
	PORCENTAJE
Mujeres	26 %
Hombres	74 %
Diversidad por raza y etnia (solo EE. UU.)	22 %

El reconocimiento es una de las formas en que Ryder demuestra que valora a los empleados y sus aportes a los equipos y al éxito general de la empresa. Los empleados que demuestran un compromiso con la seguridad, el rendimiento y la comunidad son considerados para los siguientes premios:



Conductor del Año reconoce a los conductores profesionales por su desempeño ejemplar en las áreas de seguridad, compromiso comunitario y servicio al cliente.



Mejor Técnico del Año reconoce al ganador de nuestra competencia de Mejor Técnico, que pone a prueba el conocimiento y las habilidades de los técnicos.



Empleado del Año en Almacén reconoce a un empleado destacado del almacén que muestra la filosofía de excelencia de Ryder en materia de seguridad, rendimiento y asistencia.



Premio de Seguridad del Presidente reconoce a los equipos que demuestran un compromiso, liderazgo y logros de rendimiento superiores en los criterios de seguridad definidos.

Más allá del lugar de trabajo, nuestros empleados participan activamente en sus comunidades en toda América del Norte. Los equipos locales inician actividades filantrópicas donde sus comunidades necesitan apoyo. Los esfuerzos de los empleados incluyen el voluntariado, la organización de campañas de recolección de ropa, alimentos y juguetes, la recaudación de fondos a través de carreras y caminatas y la prestación de ayuda local en caso de desastres. A nivel corporativo, la participación y donación filantrópica está gestionada por la fundación Ryder Charitable Foundation. Consulte la página [19](#) para obtener más información.

11 Vicepresidente de Ryder y cargos superiores.

REMUNERACIÓN Y PRESTACIONES

Nuestras prácticas de remuneración pretenden ser competitivas y equitativas. Revisamos periódicamente los datos del mercado y evaluamos si los salarios de nuestros empleados son competitivos. Realizamos un seguimiento de las leyes estatales que regulan el salario mínimo y colaboramos con la dirección local para garantizar su cumplimiento. En EE. UU., realizamos una evaluación anual de la brecha salarial en los niveles profesional y directivo para determinar si existen desigualdades por motivos de raza o de género. Nuestra evaluación de 2025 demostró la paridad salarial.

Ryder se esfuerza por ofrecer un programa de prestaciones completo y competitivo. Ofrecemos planes de salud, dentales y de visión a empleados a tiempo completo de Ryder. Nuestras prestaciones de bienestar y salud incluyen servicios de salud mental y programas para tratar la diabetes, el abandono del tabaco y, en el caso de nuestros conductores profesionales, la apnea del sueño cuando sea necesario. Los empleados de tiempo completo y otros empleados que cumplan determinados criterios serán elegibles para el Plan de Ahorro 401(k) de Ryder, el plan de compra de acciones de empleados y el tiempo libre remunerado. Los empleados que cumplan los requisitos pueden recibir recompensas financieras, como bonificaciones, comisiones por ventas y programas de incentivos gestionados a nivel local y destinados a los trabajadores sobre el terreno.

Se ofrecen recursos a los empleados que estén pasando por una transición laboral, como servicios de planificación financiera para empleados que estén pensando en jubilarse. En caso de eliminación de puestos de trabajo, se ofrecen indemnizaciones por despido, servicios de recolocación laboral y otras prestaciones a los empleados elegibles. Además, a través del Fondo de Asistencia para Empleados de Ryder en Casos de Desastres, ayudamos a los empleados que se enfrenten a dificultades provocadas por huracanes, inundaciones u otros desastres naturales.



PRÁCTICAS LABORALES

En todas las operaciones de Ryder, los empleados tienen derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, y mantenemos una buena relación de trabajo con nuestra fuerza laboral y sus sindicatos. Aproximadamente el 14 % de los empleados de Ryder están sindicalizados a través de convenios colectivos que mantenemos en los Estados Unidos, Canadá y México. No hay operaciones de Ryder en las que esté en peligro el derecho a la libertad de asociación o a la negociación colectiva. Para obtener más información, consulte nuestro [10-K de 2025](#).

NUESTROS EMPLEADOS

POR EMPLEO		POR GÉNERO		POR PAÍS		
TIPO	TOTAL	FEMENINO	MASCULINO	EE. UU.	CANADÁ	MÉXICO
Tiempo completo	50 944	12 227	38 717	43 909	2 058	4 977
Tiempo parcial	645	88	557	626	19	0
Permanente	50 878	12 059	38 819	44 417	2 069	4 392
Temporal	711	256	455	118	8	585
Horas no garantizadas	5 700	248	5 452	5 700	0	0

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

A partir del primer día, nuestros empleados reciben apoyo por medio de oportunidades de aprendizaje continuo, evaluaciones de desempeño, orientación periódica, desarrollo profesional y acceso a capacitaciones complementarias a la capacitación laboral obligatoria. La planificación intencional del desarrollo constituye un componente clave de la gestión del desempeño. Las evaluaciones de desempeño anuales promueven el diálogo entre los gerentes y sus subordinados directos acerca de los objetivos, las capacidades y las oportunidades de crecimiento. Tenemos iniciativas para que los empleados identifiquen elementos de desarrollo individuales, competencias de liderazgo, habilidades y trayectorias profesionales. Los elementos de desarrollo pueden incluir la mejora de las habilidades, a fin de mejorar o ampliar los conjuntos de habilidades para que los empleados puedan contribuir de manera más productiva al negocio, o la recapacitación, lo que proporciona a los empleados oportunidades de aprender nuevas habilidades para nuevos puestos.

Construimos el futuro liderazgo de Ryder y fortalecemos nuestra cartera de sucesión centrándonos en habilidades y asignando el talento interno a funciones basadas en sus capacidades. Las oportunidades de crecimiento adicionales incluyen programas como:

- **El programa de líderes futuros** está diseñado para preparar a los empleados de primera línea para posibles puestos directivos en el futuro a través del aprendizaje de todos los aspectos de nuestro negocio.
- **Los programas Leadership Bridge y Executive Leadership** son programas de varios meses de duración destinados a preparar a los gerentes de nivel medio hasta los vicepresidentes para su avance a través de evaluaciones, módulos de aprendizaje, orientación y mentoría.
- **Los programas de pasantías de dirección** sirven como fuente de talento para graduados universitarios recientes con aspiraciones de liderazgo y dotan a los pasantes de conocimientos integrales acerca de nuestro negocio, además de brindarles capacitación especializada en la gestión de una sede o línea de productos.

A medida que la industria evoluciona y adopta nuevas tecnologías, los programas de capacitación deben seguir. Por ejemplo, dotamos a nuestros técnicos de las habilidades y competencias necesarias para mejorar la eficiencia, controlar las emisiones, realizar postratamientos e integrar nuevas tecnologías con el fin de dar servicio a los equipos que llegan a sus centros de mantenimiento. Al adecuar la capacitación con la adopción regional de la tecnología y las compras de los clientes, contribuimos

aún más a la mejora de las habilidades de los técnicos y su retención. La competencia de nuestros técnicos es esencial para diagnosticar, reparar y mantener los motores y vehículos para nuestra empresa y nuestros clientes.

CAPACITACIÓN DE LOS TÉCNICOS



TÉCNICOS CAPACITADOS

5 151



HORAS DE CAPACITACIÓN TÉCNICA

156 240

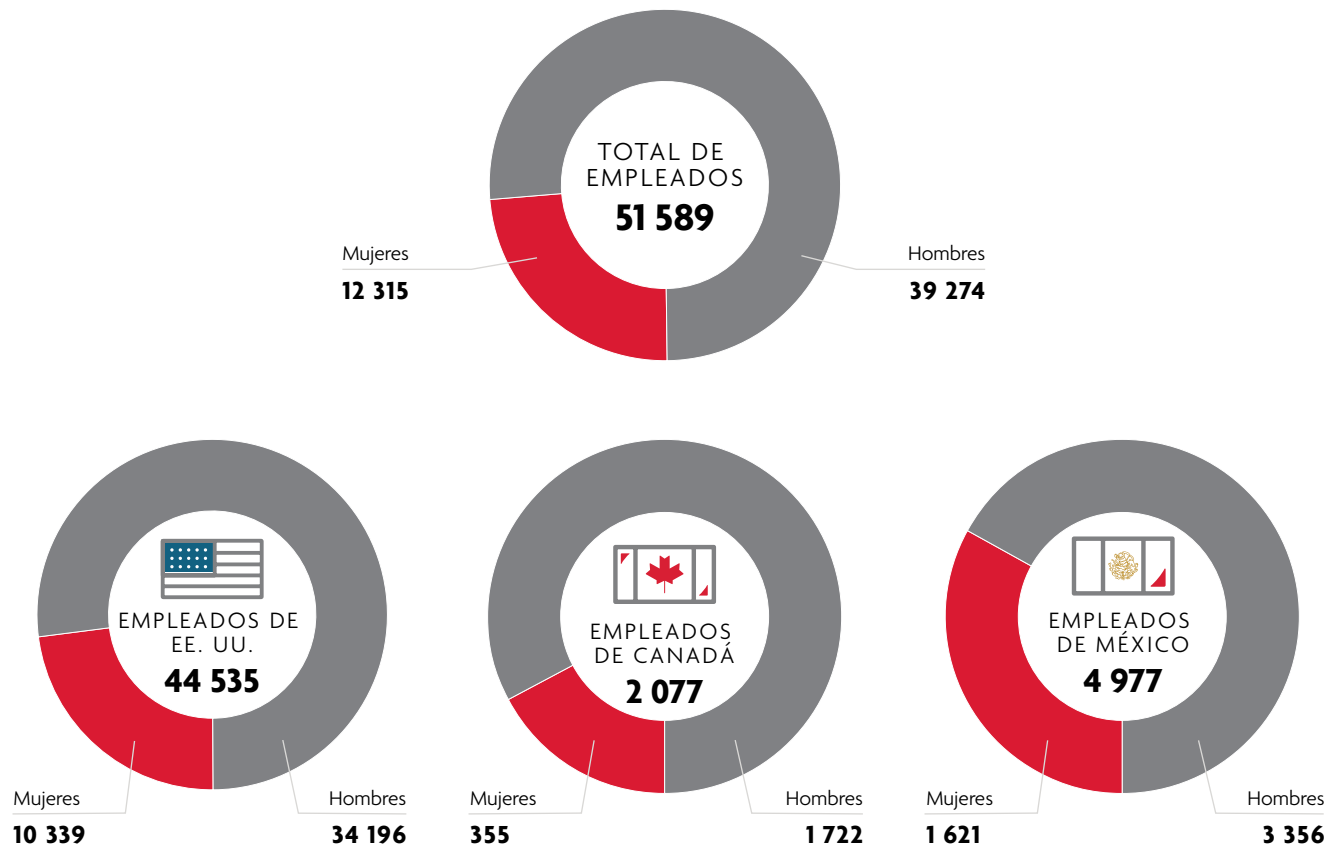


TÉCNICOS CON CAPACITACIÓN EN
POSTRATAMIENTO

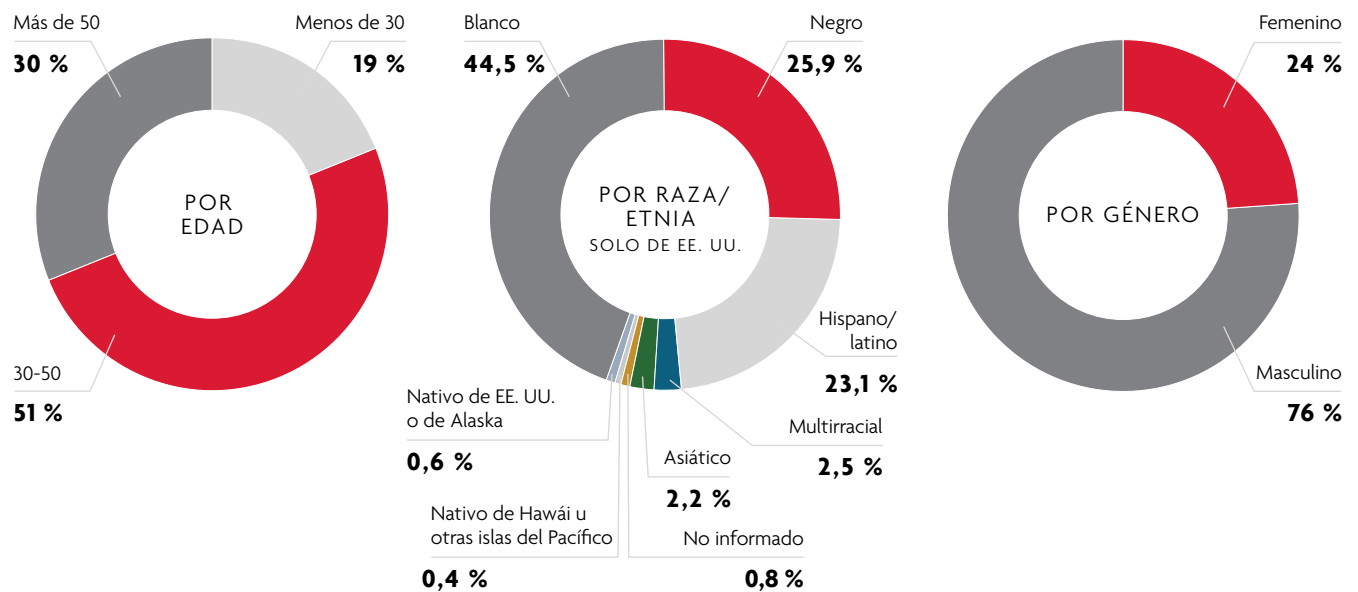
2 402



DATOS DE LA FUERZA LABORAL TOTAL



DIVERSIDAD DE LA FUERZA LABORAL



PRIORIZACIÓN DE SEGURIDAD, SALUD Y PROTECCIÓN

La seguridad en nuestras ubicaciones y en la carretera es un requisito operativo que se mantiene en todos los niveles de la empresa. Nuestra estrategia de seguridad incluye políticas, capacitaciones, cumplimiento, evaluaciones de riesgos e indicadores clave de desempeño. Cada empleado es responsable de aplicar medidas para mejorar la seguridad de sus colegas, clientes y comunidades.

Nuestro enfoque hacia la excelencia en seguridad se basa en lo siguiente:



La responsabilidad compartida: cada empleado y líder está capacitado para garantizar un lugar de trabajo seguro.



La alineación del equipo: la estrecha colaboración entre las operaciones y la seguridad impulsa prácticas coherentes.



El compromiso de liderazgo: los líderes modelan y refuerzan los comportamientos que dan forma a nuestra sólida cultura de seguridad.



La tecnología innovadora: las herramientas de vanguardia nos ayudan a trabajar de forma más inteligente y segura.

GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Nuestro sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo (SST) ofrece programas de seguridad y cumplimiento y facilita la comunicación bidireccional entre los empleados y la dirección. El sistema proporciona visibilidad a nivel de localidad para las tareas de seguridad (por ejemplo, implementación de normas, capacitaciones y acciones correctivas), indicadores clave de desempeño y resultados de auditorías. Nuestros comités de salud y seguridad contribuyen a respaldar nuestro SST, ya que facilitan los requisitos y expectativas de nuestras políticas y procedimientos de seguridad.

Los empleados son responsables de cumplir nuestras normas de seguridad y no sufrirán represalia alguna en caso de que notifiquen inquietudes o riesgos de seguridad o detengan las operaciones por tales motivos. En todo nuestro lugar de trabajo, fomentamos la responsabilidad en materia de seguridad identificando los riesgos antes de que se produzca un incidente. En caso de un incidente, los gerentes lo informan en nuestro SST y llevan a cabo una investigación paso a paso con los empleados involucrados

para comprender los factores que contribuyeron al problema y aplicar las acciones correctivas.

Ryder aprovecha los datos obtenidos de la notificación de incidentes y situaciones de riesgo para promover mejoras en programas, políticas, procedimientos y capacitaciones. En el marco de nuestra estrategia de prevención de lesiones, el equipo de seguridad monitorea detenidamente las lesiones laborales comunes (por ejemplo, resbalones, tropiezos, caídas y manipulación de materiales) para predecir tendencias futuras y prevenir resultados no deseados. Auditamos ubicaciones de alto riesgo para garantizar que se sigan los procedimientos de seguridad. Las auditorías se centran en identificar problemas de seguridad a nivel de localidades, desarrollar soluciones y estandarizar planes de mejora.

Nuestros programas y políticas tienen por objetivo aumentar la conciencia, minimizar los riesgos y mitigar las lesiones recurrentes y de graves consecuencias, como los accidentes de vehículos motorizados y carretillas elevadoras industriales, los movimientos involuntarios de vehículos y las caídas desde alturas (por ejemplo, desde remolques con plataforma y compuertas elevadoras). Nuestros servicios de salud ocupacional también proporcionan medidas preventivas. Según el caso, los servicios incluyen la provisión de equipo de protección personal, un programa de formación sobre productos químicos peligrosos y un programa de estiramientos destinado a reducir las lesiones musculoesqueléticas.

PARÁMETROS DE SEGURIDAD DE LA FUERZA LABORAL¹²

	NÚMERO	TASA
Tasa de incidentes totales registrables (TRIR)	1 158	2,94
Tasa de mortalidad	4	10,17
Tasa de incidentes con tiempo perdido	374	0,95
Accidentes registrables por el DOT ¹³	234	0,41

La capacitación es fundamental para concientizar acerca de la seguridad y reforzar las conductas seguras, ya sea en la carretera, en la oficina o en una instalación. Nuestros esfuerzos por promover la seguridad se extienden a nuestros clientes, a otras personas que realicen negocios con Ryder y a todas las personas que visiten nuestros sitios. Todos los empleados tienen acceso a un amplio programa de capacitación en seguridad en línea, que incluye nociones sobre la prevención de accidentes y lesiones. Ryder cuenta con programas de capacitación específicos para la dirección, conductores profesionales, técnicos, empleados de almacenes y operadores de montacargas.

¹² Solo para EE. UU. y Canadá. Tasa calculada en función de 200 000 horas trabajadas.

¹³ Accidentes Registrables del Departamento de Transporte (DOT) de EE. UU. para empleados de SCS y DTS y trabajadores eventuales. La tasa se mide por cada millón de millas recorridas.

Las capacitaciones cubren temas como la conducción segura, la salud y el bienestar (por ejemplo, la concientización sobre el estrés térmico y la preparación para el invierno), la seguridad del equipo y las técnicas adecuadas de elevación/manipulación de materiales. Todas las capacitaciones obligatorias en materia de seguridad son gratuitas, están disponibles en inglés, español y francés canadiense y se realizan durante las horas de trabajo remuneradas. También ofrecemos servicios de seguridad a los clientes, que pueden incluir consultas personalizadas, capacitaciones y asistencia en materia de cumplimiento.

PREPARACIÓN Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

La seguridad de nuestra fuerza laboral, clientes y comunidades es nuestra prioridad en nuestras operaciones diarias. Los procedimientos de Ryder están establecidos para informar, mitigar y prepararse para eventos imprevistos que pueden presentar interrupciones en el lugar de trabajo o en la cadena de suministro, como condiciones climáticas extremas, ataques terroristas, epidemias, filtraciones de datos, ataques de ciberseguridad y violencia en el lugar de trabajo.



Todas las ubicaciones operativas tienen planes de continuidad del negocio basados en la ubicación, el número de empleados y el tipo de procesos operativos realizados, que describen los riesgos de seguridad y conectividad de red, los procedimientos de respuesta, las necesidades de recursos y los planes de seguro.

En Ryder nos comprometemos a trabajar con nuestros empleados y los clientes para mantener un ambiente laboral libre de violencia, amenazas, acoso y otras conductas disruptivas. Tomamos medidas para proteger a nuestros empleados y sancionamos a quienes cometen infracciones. Si ocurre un incidente, activamos nuestro sistema de respuesta ante la violencia en el lugar de trabajo para determinar los próximos pasos adecuados, que pueden incluir, entre otras cosas, la suspensión, la revisión del protocolo de seguridad o la contratación de seguridad adicional.

CADENA DE SUMINISTRO Y SEGURIDAD FRONTERIZA

Ryder mantiene un amplio programa de seguridad de la cadena de suministro, que abarca el movimiento internacional de mercancías y está diseñado para disuadir eficazmente el contrabando transfronterizo. Colaboramos con clientes, colegas, asociaciones comerciales y organismos de aplicación de la ley para mitigar el riesgo potencial de las actividades ilegales o delictivas como el terrorismo, el tráfico de drogas, la trata de personas y el uso indebido de activos. Nuestro programa de seguridad de la cadena de suministro está certificado por el Customs and Border Protection de los EE. UU. Customs-Trade Partnership Against Terrorism y Canada's Partners in Protection Program y el Programa de Operador Económico Autorizado (OEA) de México.

PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Ryder se compromete a respetar y promover los derechos humanos tal como se estipulan en la [Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas](#), la [Declaración de la Organización Internacional del Trabajo de 1998 sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo](#) y los [Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas](#). Esto se detalla en nuestra [Declaración sobre los derechos humanos](#). Esperamos que nuestros proveedores y contratistas respeten estos mismos principios, de conformidad con nuestro [Código de Conducta para Proveedores](#) (Código para Proveedores).

Ryder es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y, como se detalla en nuestros [Principios](#), no discrimina a nadie por motivos de edad, raza, color, origen nacional, género, identidad de género, orientación sexual, estado civil, religión, discapacidad, información genética, condición de veterano ni cualquier otra categoría protegida por ley. Nos esforzamos por cultivar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso, libre de acoso de cualquier tipo, y esperamos lo mismo de todas las personas de nuestro entorno, incluidos nuestros clientes, contratistas y proveedores. Ryder trata los incidentes de presunta discriminación y acoso con mucha seriedad y, en caso de corroborarse, adopta las medidas correctivas y disciplinarias correspondientes, incluida la terminación laboral.



GOBERNANZA

La gobernanza en Ryder se basa en la supervisión del Consejo y está respaldada por prácticas de gestión diseñadas para identificar, gestionar y mitigar el riesgo en todo nuestro negocio. Nuestros programas de ciberseguridad y cumplimiento funcionan como parte de nuestras operaciones diarias para favorecer la toma de decisiones responsable y mantener la confianza de nuestros empleados y clientes. Gestionamos nuestra cadena de suministro con cuidado e integridad, posicionando a nuestros clientes y negocios para tener acceso a los recursos necesarios a fin de seguir siendo competitivos y resilientes.

LA GOBERNANZA DE NUESTRA EMPRESA

Nuestro [Consejo](#) (formado por nuestro CEO, un presidente ejecutivo y nueve consejeros independientes) orienta nuestra cultura, visión estratégica, gestión de riesgos y cumplimiento. El Consejo tiene cuatro comités: Auditoría, Compensación, Gobernanza y Finanzas.

El Consejo busca seguir siendo experimentado, eficaz, completo y colaborativo, así como aportar un buen juicio, integridad y una sólida variedad de perspectivas y experiencias. Para obtener más información, consulte nuestra [Declaración informativa de 2026](#).

COMPOSICIÓN¹⁴ DEL CONSEJO

	NÚMERO
Experiencia en puestos de alta dirección en empresas que cotizan en bolsa	11
Experiencia operativa	11
Experiencia financiera, contable o en mercados de capitales	9
Experiencia en transporte y logística	9
Experiencia en gestión de riesgos y gobernanza corporativa	7
Experiencia en gestión y participación de talentos	8

DIVERSIDAD¹⁴ DEL CONSEJO

	NÚMERO	PORCENTAJE
Mujeres	2	18 %
Hombres	9	82 %
Diversidad por raza y etnia	4	36 %
Diversidad por género, raza y etnia	6	55 %

¹⁴ Datos del Consejo al 1 de mayo de 2026.

PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS

El Comité de Gobernanza supervisa nuestro proceso de participación de los accionistas. El Comité supervisa los resultados de las votaciones de los accionistas, la opinión de los inversores y las tendencias emergentes, y solicita la participación de los accionistas para mejorar las políticas, prácticas y divulgaciones de Ryder. La dirección de Ryder se reúne periódicamente con los accionistas para solicitar comentarios sobre varios asuntos, incluida la sostenibilidad.

AFILIACIONES A ASOCIACIONES

Ryder participa en asociaciones comerciales para comprender mejor las preocupaciones económicas y sociales y responder y adaptarse a ellas, así como para compartir perspectivas sobre los cambios y avances dentro de la industria.

Nuestras principales afiliaciones incluyen la American Trucking Associations, la National Home Delivery Association, la International Warehouse Logistics Association, la Transportation Intermediaries Association, la Truck Renting and Leasing Association, la Cámara de Comercio de los Estados Unidos y varias asociaciones estatales de camioneros.

RYDER CHARITABLE FOUNDATION

Formamos la [Ryder Charitable Foundation](#) en 1984 para orientar una labor filantrópica dotada de sentido, así como la estrategia de donaciones de la empresa. Las prioridades benéficas de la fundación se alinean estratégicamente con las prioridades comerciales de Ryder. Nuestra estrategia de compromiso y donaciones se centra en la ayuda en casos de desastres, la innovación y la educación para promover la seguridad, el bienestar y las oportunidades en nuestro lugar de trabajo y en las comunidades locales. El Consejo de Administración de la fundación supervisa la aprobación del presupuesto. En 2025, la donación caritativa de la fundación fue de USD 2,45 millones.

MANTENER EL CUMPLIMIENTO Y MITIGAR RIESGOS

Ryder mantiene sólidos controles destinados a gestionar el riesgo, proteger los datos y mantener la ética y la integridad empresariales. Nuestros empleados y programas sustentan nuestras estrategias empresariales y protegen los intereses de la empresa y de las partes interesadas. Nuestro programa de Gestión de Riesgos Empresariales ofrece a la dirección y al Consejo una visión sólida y holística de los riesgos clave a los que se enfrenta Ryder. Para obtener más información sobre la supervisión de riesgos, consulte nuestra [Declaración informativa de 2026](#).

CIBERSEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LOS DATOS

Reconocemos que la seguridad cibernética y la privacidad de los datos son fundamentales para mantener la confianza, garantizar la continuidad del negocio y proteger la integridad de nuestras operaciones. Por estos motivos, implementamos controles con el fin de identificar y minimizar proactivamente los riesgos para Ryder y nuestros clientes y, a la vez, promovemos la concientización de seguridad para proteger nuestros sistemas. Empleamos marcos estándares del sector que gozan de reconocimiento a nivel mundial, como el [Marco de Ciberseguridad del Instituto Nacional de Normas y Tecnología](#) para sustentar nuestro programa de ciberseguridad y mantener la certificación [ISO 27001](#).

Nuestro equipo revisa los sistemas de seguridad de los proveedores con acceso a información confidencial de Ryder. Nuestros acuerdos contractuales con dichos proveedores incluyen protocolos y requisitos de seguridad de la información más estrictos para el manejo de datos personales u otra clase de información confidencial. Para obtener más información sobre nuestros esfuerzos en materia de ciberseguridad y privacidad de datos, consulte nuestro [10-K de 2025](#).



USD \$1,17M

CIFRA RÉCORD PARA EL APOYO DE RYDER A UNITED WAY

Recaudamos USD \$1,17 millones para United Way en 2025 a través de los compromisos de los empleados y un aporte de la fundación Charitable Foundation de Ryder, lo que marcó un nuevo récord en la historia de más de 40 años de apoyo de Ryder a United Way.

CULTURA DE ÉTICA E INTEGRIDAD

Ryder mantiene un modelo de negocio basado en la ética, la integridad y la responsabilidad, lo cual refuerza nuestra posición como socio de confianza para nuestros clientes y otras partes interesadas. En los [Principios](#) de Ryder se describen nuestras políticas y expectativas con el fin de que todos los empleados realicen negocios de manera justa, honesta y ética. Los Principios pueden consultarse en los idiomas que suelen hablarse en las regiones donde operamos (inglés, español y francés canadiense). Todos nuestros empleados aceptan cumplir con los Principios de Ryder. Proporcionamos a los empleados políticas y procedimientos específicos de cada país. Nuestras capacitaciones en materia de cumplimiento y ética se imparten a los empleados durante todo el año y se adaptan a sus responsabilidades y a los riesgos asociados.

Ryder emplea la tecnología para mejorar continuamente su programa de cumplimiento y ética. Nuestras plataformas tecnológicas utilizan datos empresariales para detectar y prevenir actos indebidos y realizar análisis de tendencias en tiempo real. Los datos obtenidos están disponibles de inmediato para compartir con nuestro Consejo y la dirección.



Los empleados y terceros pueden ponerse en contacto con nuestra [Línea de asistencia sobre ética](#) para comunicar de forma anónima sus preocupaciones en materia de cumplimiento y ética, o bien para plantear las preguntas correspondientes sin temor a represalias. La Línea de asistencia sobre ética de Ryder es gestionada por un

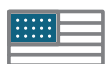
tercero independiente y está disponible en todo el mundo, los siete días de la semana, las 24 horas al día, y en varios idiomas. En 2025, recibimos 1351 denuncias de presuntas irregularidades. Todas las denuncias fueron investigadas y, en el 100 % de los casos en los que se corroboraron, se adoptaron medidas correctivas, desde actividades de capacitación hasta la desvinculación laboral.

Tenemos tolerancia cero con el cohecho y la corrupción, tal como se establece en los Principios. Nuestras políticas y procedimientos anticorrupción están incluidos en nuestro programa de capacitación en materia de cumplimiento y ética. Se espera que nuestros proveedores cumplan con el [Código para Proveedores](#) de Ryder, que incluye una política anticorrupción. Realizamos auditorías a terceros y capacitamos a nuestros proveedores, según sea necesario. Como medidas adicionales, nuestras terceras partes en México acuerdan contractualmente acatar nuestros Principios y las cláusulas anticorrupción pertinentes y se someten a auditorías externas.

Tomamos precauciones especiales al tratar con empresas del estado o vinculadas con organismos gubernamentales. Cumplimos todas las leyes aplicables en materia de cohecho por pagos indebidos a particulares y funcionarios gubernamentales, incluida la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero, sancionada en los Estados Unidos. Somos conscientes de las transacciones e interacciones internacionales que incluyen cruces fronterizos, donde los intercambios con empleados gubernamentales pueden ser más comunes. Periódicamente, realizamos evaluaciones de riesgo de corrupción en nuestras operaciones y, al evaluar el riesgo operativo, incorporamos el [Índice de Percepción de la Corrupción de Transparencia Internacional](#), junto con otros factores pertinentes como la geografía, la magnitud, la naturaleza de las transacciones y los puntos de contacto gubernamentales.

FINALIZACIÓN DE CAPACITACIONES EN MATERIA DE CUMPLIMIENTO Y ÉTICA

EMPLEADOS DE EE. UU.



52 064

EMPLEADOS DE CANADÁ



2 212

EMPLEADOS DE MÉXICO



5 463

LA GESTIÓN DE NUESTRA CADENA DE SUMINISTRO

Incorporar la resiliencia y la adaptabilidad en nuestra cadena de suministro contribuye a la excelencia operativa de Ryder. El acceso a proveedores clave, la capacidad de gestionar las interrupciones y el conocimiento de la tecnología emergente permiten gestionar nuestra cadena de suministro de manera efectiva y cumplir las expectativas de las partes interesadas.

PARTICIPACIÓN Y EXPECTATIVAS DE LOS PROVEEDORES

Nuestra red de proveedores es fundamental para proporcionar los recursos que requieren las operaciones de nuestros clientes y las nuestras. La mayoría de nuestras actividades de adquisición comprenden los siguientes componentes:



Nuevos vehículos comerciales de OEM. En el caso de las unidades arrendadas, trabajamos con nuestros clientes para personalizar las especificaciones del vehículo según sus operaciones. En el caso de las unidades de alquiler, las especificaciones deseadas para los vehículos se determinan mediante una evaluación interna de la demanda de los clientes. Realizamos un seguimiento minucioso del calendario de fabricación, la producción y el transporte de cada vehículo hasta su entrega.



Piezas de vehículos de OEM, no OEM (por ejemplo, proveedores del mercado de repuestos) y un número limitado de distribuidores. Todos trabajan juntos para almacenar piezas en nombre de Ryder y entregarlas a nuestras instalaciones.



Reparaciones de vehículos cuando es más económico trabajar con otra empresa, como reparaciones de vidrio y chapa y pintura.



Mano de obra contingente para satisfacer la demanda estacional o para aumentar nuestra fuerza laboral durante períodos de escasez de mano de obra.



Combustible para nuestra flota y clientes. Contratamos proveedores para un mercado determinado en función de nuestro volumen previsto. Ello permite flexibilidad para adquirir combustible bajo demanda, realizar entregas en áreas designadas y responder a las interrupciones.

Esperamos que nuestros proveedores respeten los principios establecidos en nuestro [Código para Proveedores](#), que abarca la gestión ambiental, el cohecho y la corrupción, las prácticas laborales éticas, los derechos humanos, la salud y la seguridad. Los incumplimientos pueden motivar la aplicación de sanciones, incluida la pérdida de nuestro negocio. Los proveedores seleccionados se someten a evaluaciones ambientales, de salud y de seguridad o tienen términos contractuales específicos basados en los riesgos relacionados con sus productos y servicios. El cumplimiento de los proveedores clave se evalúa a través de conversaciones recurrentes, mediciones de rendimiento y visitas a las instalaciones.

Ryder mantiene un enfoque claro orientado a satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes, incluida la respuesta a las interrupciones de la cadena de suministro y las adversidades, como la escasez de materiales y el riesgo inflacionario. Aprovechamos la tecnología para rastrear nuestro suministro y mitigar los retrasos, al tiempo que mantenemos una comunicación frecuente con clientes y proveedores. Se identifican y utilizan proveedores complementarios de componentes fundamentales cuando es necesario. Las relaciones sólidas con los proveedores son fundamentales para nuestro negocio, y animamos a las empresas calificadas, incluidas las empresas pertenecientes a minorías, mujeres y veteranos, a informarse sobre cómo unirse a la [red de proveedores](#) de Ryder.



INNOVACIÓN CENTRADA EN EL CLIENTE

Ryder se encuentra a la vanguardia en la identificación de nuevas tecnologías para avances operativos y actúa como una extensión de investigación y desarrollo para nuestros proveedores y clientes. Valoramos la investigación y la creatividad de las empresas líderes en el desarrollo de la tecnología y las aplicaciones que contribuyen al avance de nuestro sector.

Para mejorar las aplicaciones comerciales, nos comprometemos con proveedores de tecnología, proveedores en general y clientes. Durante nuestra evaluación, tenemos en cuenta la seguridad, la eficiencia, la productividad, las necesidades operativas, los costos y la viabilidad, así como otros factores. Los aprendizajes extraídos de estas experiencias contribuyen a orientar nuestras estrategias comerciales y el desarrollo de soluciones innovadoras de gestión de flotas y cadena de suministro centradas en el cliente.

Nuestras soluciones proporcionan vías de adopción para tecnología de vehículos avanzada (AVT) e integración de la automatización de almacenes y centros de distribución.

Para nuestras ofertas de AVT, como vehículos autónomos, de combustibles alternativos, de emisiones cercanas a cero y cero (ZEV), trabajamos con OEM para comprender los planes de desarrollo, los requisitos de mantenimiento y los calendarios de salida al mercado proyectados. Nuestras ofertas de automatización de almacenes y centros de distribución se pueden escalar instantáneamente e incluyen robótica, inteligencia artificial (IA) y sistemas inteligentes para optimizar el control de inventario, el movimiento de materiales y el cumplimiento de pedidos.

Además, apoyamos a nuestros clientes proporcionándoles capacitaciones y conocimientos especializados sobre la usabilidad y adaptabilidad de la tecnología en desarrollo. También colaboramos con empresas emergentes que se encargan de corregir interrupciones e invertimos en ellas a través de [RyderVentures](#), nuestro fondo de capital riesgo corporativo. Nuestras áreas de inversión incluyen el cumplimiento del comercio electrónico, la automatización del almacén, la AVT, la IA y la tecnología digital.



RYDER OBTIENE LA CERTIFICACIÓN DE ALMACÉN PARA CLIENTES DE ATENCIÓN MÉDICA

Ryder obtuvo la insignia certificada del Consejo de Educación e Investigación de Almacenamiento (WERC) después de diseñar un modelo de autodistribución con un centro de servicio consolidado altamente automatizado para gestionar la cadena de suministro de atención médica. El Programa de Evaluación y Certificación de Instalaciones de WERC es un proceso integral llevado a cabo por auditores independientes y externos. La instalación administrada por Ryder ofrece un control del inventario del 100 % y visibilidad integral en tiempo real, con tasas de cumplimiento de pedidos del 99,7 % y entregas a tiempo del 99 %.



APÉNDICE

ACERCA DE ESTE REPORTE

El Ryder 2025 Reporte de sostenibilidad corporativa (CSR) hace referencia a las Normas de la Global Reporting Initiative (GRI), la norma sobre transporte aéreo y logística del Consejo de Normas de Contabilidad para la Sostenibilidad (SASB), y el Equipo de Tareas sobre la Divulgación de Información Financiera relacionada con el Clima (TCFD). Presentamos reportes anuales, y nuestros reportes de sostenibilidad, incluido nuestro CDP, pueden consultarse [aquí](#). Para obtener más información o formular preguntas, póngase en contacto con sustainability@ryder.com.

Toda la información incluida en el CSR de 2025, salvo indicación en contrario, se refiere a Ryder System, Inc., según se define en la Parte 1, Punto 1 (Descripción general del negocio) de nuestro [10-K de 2025](#); y corresponde al período comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2025, consignada al 31 de diciembre de 2025. Para obtener más información, consulte nuestra Nota de advertencia y las Declaraciones sobre hechos futuros que constan en la página [33](#).

RECONOCIMIENTO DE SOSTENIBILIDAD



Medalla de bronce
EcoVadis



Las 500 empresas más
importantes de México
según Expansión



Los mejores empleadores de
Canadá según Forbes



Las empresas más
innovadoras según
Fortune America



Las empresas más admiradas
del mundo según Fortune



Socios de la cadena de
suministro ecológica G75
de Inbound Logistics



Certificación de empresa
socialmente responsable
del Centro Mexicano para la
Filantropía (Cemefi Distintivo ESR®)



Los mejores lugares
para trabajar en Estados
Unidos según Newsweek



Los mejores lugares para
trabajar en Estados Unidos
en términos de diversidad
según Newsweek



Socio SmartWay de
EPA de EE. UU.

Para conocer todas las novedades de Ryder, como premios y reconocimientos, visite nuestra [sala de redacción](#).

ÍNDICE DE GRI

DIVULGACIÓN	TÍTULO DE LA DIVULGACIÓN	UBICACIÓN/RESPUESTA DE 2025
GENERAL		
2-1	Detalles organizativos	CSR: Acerca de Ryder, página 4 10-K de 2025
2-2	Entidades incluidas en los reportes de sostenibilidad de la organización	10-K de 2025 : Anexo 21.1
2-3	Período de presentación, frecuencia y punto de contacto	CSR: Acerca de este reporte, página 23
2-4	Actualizaciones de la información	No aplicable.
2-5	Garantía externa	CDP : 7.9, 7.9.1, 7.9.2, 7.9.3
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	CSR: Acerca de Ryder, página 4 ; La gestión de nuestra cadena de suministro, página 21 ; 10-K de 2025 : Negocios, página 1
2-7	Empleados	CSR: Nuestra fuerza laboral, página 11 ; Datos de la fuerza laboral total, página 15
2-8	Trabajadores que no son empleados	CSR: La gestión de nuestra cadena de suministro, página 21 ; TR-AF-310a.1, página 30
2-9	Estructura y composición de la gobernanza	CSR: Gobernanza para la sostenibilidad, página 6 ; La gobernanza de nuestra empresa, página 18 ; Declaración informativa de 2026 : Marco de gobernanza corporativa, página 5; Estructura de liderazgo del Consejo, página 8; Datos clave acerca de nuestro Consejo, página 18
2-10	Nombramiento y selección del máximo órgano de gobernanza	Declaración informativa de 2026 : Actualización del Consejo, página 11; Proceso de sucesión de directores, página 12
2-11	Presidente del máximo órgano de gobernanza	CSR: La gobernanza de nuestra empresa, página 18 ; Declaración informativa de 2026 : Estructura de liderazgo del Consejo, página 8
2-12	Función del máximo órgano de gobernanza en la supervisión de la gestión de los impactos	CSR: Gobernanza para la sostenibilidad, página 6 ; Declaración informativa de 2026 : Comité de Gobernanza Corporativa y Nominaciones, página 11
2-13	Delegación de la responsabilidad de gestionar los impactos	CSR: Gobernanza para la sostenibilidad, página 6 ; Declaración informativa de 2026 : Comité de Gobernanza Corporativa y Nominaciones, página 11
2-14	Función del máximo órgano de gobernanza en la elaboración de reportes de sostenibilidad	CSR: Gobernanza para la sostenibilidad, página 6
2-15	Conflictos de intereses	Declaración informativa de 2026 : Independencia de los consejeros, página 6; Transacciones con personas relacionadas, página 17
2-16	Comunicación de preocupaciones críticas	Declaración informativa de 2026 : Participación de los accionistas y comunicaciones con el Consejo, página 7
2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobernanza	CSR: Gobernanza para la sostenibilidad, página 6 ; Composición del Consejo, página 18 ; Declaración informativa de 2026 : Comité de Gobernanza Corporativa y Nominaciones, página 11

DIVULGACIÓN	TÍTULO DE LA DIVULGACIÓN	UBICACIÓN/RESPUESTA DE 2025
GENERAL		
2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobernanza	Declaración informativa de 2026 : Proceso de evaluación del Consejo y de los comités, página 14
2-19	Políticas de remuneración	Declaración informativa de 2026 : Discusión y análisis de la remuneración, página 31; Remuneración de los ejecutivos, página 46; Remuneración de los consejeros, página 57
2-20	Proceso para determinar la remuneración	Declaración informativa de 2026 : Discusión y análisis de la remuneración, página 31; Votación consultiva sobre la remuneración de los ejecutivos, página 59
2-21	Proporción de remuneración total anual	Declaración informativa de 2026 : Relación de salarios, página 56
2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	CSR: Mensaje de nuestro CEO, página 3
2-23	Compromisos relativos a la adopción de políticas	Principios de conducta empresarial Declaración de derechos humanos Código de Conducta para Proveedores CSR: Nuestra gestión ambiental, página 7 ; Priorización de seguridad, salud y protección, página 16
2-24	Incorporación de compromisos relativos a la adopción de políticas	Principios de conducta empresarial Declaración de derechos humanos Código de Conducta para Proveedores CSR: Gobernanza para la sostenibilidad, página 6 ; Nuestra gestión ambiental, página 7 ; Priorización de seguridad, salud y protección, página 16 ; Mejora de los derechos humanos, página 17 ; Cultura de ética e integridad, página 20 ; Participación y expectativas de los proveedores, página 21
2-25	Procesos para remediar impactos negativos	CSR: Cultura de ética e integridad, página 20 Principios de conducta empresarial Declaración de derechos humanos
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	CSR: Cultura de ética e integridad, página 20 Principios de conducta empresarial
2-27	Cumplimiento de leyes y reglamentos	10-K de 2025 : Reglamentos, página 8; Factores de riesgo, página 12
2-28	Afiliaciones a asociaciones	CSR: Afiliaciones a asociaciones, página 19
2-29	Enfoque para la participación de las partes interesadas	Colaboramos con nuestras partes interesadas para mejorar nuestra empresa y avanzar en cuestiones de sostenibilidad. Esto incluye: Clientes (página 22) Empleados (página 11) Comunidades locales (página 19) Sindicatos (página 13) Accionistas (página 19) Proveedores (página 21)
2-30	Acuerdos de negociación colectiva	CSR: Nuestras prácticas laborales, página 13 10-K de 2025 : Capital humano, página 9

DIVULGACIÓN	TÍTULO DE LA DIVULGACIÓN	UBICACIÓN/RESPUESTA DE 2025
TEMAS IMPORTANTES		
3-1	Proceso para determinar los temas importantes	Ryder identificó los siguientes temas clave de sostenibilidad después de llevar a cabo una evaluación de la materialidad de la sostenibilidad para refinar nuestra gestión de sostenibilidad y los reportes. En la evaluación, se encuestó a las partes interesadas (empleados, clientes, proveedores y accionistas) y se definieron puntos de comparación para los principales temas de sostenibilidad en nuestro sector, empresas similares y marcos de presentación de reportes globales.
3-2	Lista de temas importantes	Ambiental: calidad del aire; energía; gestión ambiental; emisiones de gases de efecto invernadero Social: gestión de accidentes y seguridad; diversidad, igualdad e inclusión; compromiso de los empleados; salud y seguridad de los empleados; talento y desarrollo de los empleados; empleo; derechos humanos; gestión laboral; política de no discriminación Gobernanza: anticorrupción; ética e integridad empresariales; privacidad del cliente; seguridad de los datos; gestión de la cadena de suministro
3-3	Gestión de temas importantes	CSR (en todo el reporte completo)
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN		
204-1	Proporción del gasto en proveedores locales	Más del 95 % de nuestro gasto en adquisiciones directamente controlable se destina a proveedores y prestadores de servicios con sede en los Estados Unidos.
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN		
205-1	Operaciones evaluadas en busca de riesgos relacionados con la corrupción	CSR: Cultura de ética e integridad, página 20
205-2	Comunicación y capacitación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	CSR: Cultura de ética e integridad, página 20
205-3	Incidentes confirmados de corrupción y medidas adoptadas	No tuvimos incidentes de corrupción que alcanzaran el nivel de importancia que hubiera requerido su divulgación en nuestros reportes presentados ante la SEC de EE. UU.
ENERGÍA		
302-1	Consumo de energía dentro de la organización	CSR: Consumo de energía, página 10
302-2	Consumo de energía fuera de la organización	No hay información disponible para este indicador.
302-3	Intensidad energética	CSR: Intensidad energética, página 10
302-4	Reducción del consumo de energía	CSR: Optimización del desempeño ambiental, página 9 CDP : 7.10.1, 7.55, 7.55.1, 7.55.2
302-5	Reducción de los requisitos energéticos de los productos y servicios	CSR: Optimización del desempeño ambiental, página 9 CDP : 7.74, 7.74.1

DIVULGACIÓN	TÍTULO DE LA DIVULGACIÓN	UBICACIÓN/RESPUESTA DE 2025																					
EMISIONES																							
305-1	Emisiones de GEI directas (de alcance 1)	CSR: Emisiones de GEI de alcance 1, 2 y 3, página 8																					
305-2	Emisiones de GEI indirectas de energía (de alcance 2)	CSR: Emisiones de GEI de alcance 1, 2 y 3, página 8																					
305-3	Otras emisiones de GEI indirectas (de alcance 3)	CSR: Emisiones de GEI de alcance 1, 2 y 3, página 8																					
305-4	Intensidad de emisiones de GEI	CSR: Intensidad de emisiones, página 9																					
305-5	Reducción de emisiones de GEI	CSR: Optimización del desempeño ambiental, página 9																					
305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	No hay información disponible para este indicador.																					
305-7	Óxidos de nitrógeno (NO _x), óxidos de azufre (SO _x), y otras emisiones atmosféricas significativas	No hay información disponible para este indicador. Ryder somete a pruebas de opacidad, un indicador de partículas en suspensión, a determinados vehículos de su flota.																					
EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES																							
308-1	Nuevos proveedores que fueron seleccionados mediante criterios ambientales	CSR: Participación y expectativas de los proveedores, página 21																					
308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas adoptadas	CSR: Participación y expectativas de los proveedores, página 21																					
EMPLEO																							
401-1	Contratación de nuevos empleados y rotación de personal	CSR: Contratación de nuevos empleados, página 12 <table><tr><td>ROTACIÓN DE PERSONAL</td><td>NÚMERO</td><td>TASA</td></tr><tr><td>EE. UU.</td><td>18 484</td><td>42 %</td></tr><tr><td>Canadá</td><td>519</td><td>26 %</td></tr><tr><td>México</td><td>4 198</td><td>84 %</td></tr></table>	ROTACIÓN DE PERSONAL	NÚMERO	TASA	EE. UU.	18 484	42 %	Canadá	519	26 %	México	4 198	84 %									
ROTACIÓN DE PERSONAL	NÚMERO	TASA																					
EE. UU.	18 484	42 %																					
Canadá	519	26 %																					
México	4 198	84 %																					
401-2	Prestaciones para los empleados de tiempo completo que no se otorgan a los empleados temporales o a tiempo parcial	CSR: Remuneración y prestaciones, página 13																					
401-3	Licencia parental	CSR: Remuneración y prestaciones, página 13 <table><tr><td>LICENCIA PARENTAL</td><td>MUJERES</td><td>HOMBRES</td></tr><tr><td>Con derecho a licencia parental</td><td>9 885</td><td>30 389</td></tr><tr><td>Solicitaron licencia parental</td><td>171</td><td>434</td></tr><tr><td>Número de reincorporación al trabajo</td><td>155</td><td>409</td></tr><tr><td>Tasa de reincorporación al trabajo</td><td>99 %</td><td>100 %</td></tr><tr><td>Número de retención*</td><td>19</td><td>35</td></tr><tr><td>Tasa de retención</td><td>12 %</td><td>9 %</td></tr></table> *Empleados que permanecieron en la empresa durante al menos 12 meses después de la licencia. Incluye a los empleados que no se hayan desvinculado, pero que aún no hayan alcanzado el umbral de 12 meses requerido para el cálculo (el 78,8 % de las mujeres y el 78,5 % de los hombres).	LICENCIA PARENTAL	MUJERES	HOMBRES	Con derecho a licencia parental	9 885	30 389	Solicitaron licencia parental	171	434	Número de reincorporación al trabajo	155	409	Tasa de reincorporación al trabajo	99 %	100 %	Número de retención*	19	35	Tasa de retención	12 %	9 %
LICENCIA PARENTAL	MUJERES	HOMBRES																					
Con derecho a licencia parental	9 885	30 389																					
Solicitaron licencia parental	171	434																					
Número de reincorporación al trabajo	155	409																					
Tasa de reincorporación al trabajo	99 %	100 %																					
Número de retención*	19	35																					
Tasa de retención	12 %	9 %																					
RELACIONES DE GESTIÓN LABORAL																							
402-1	Períodos de preaviso mínimos en relación con los cambios operativos	CSR: Nuestras prácticas laborales, página 13																					

DIVULGACIÓN	TÍTULO DE LA DIVULGACIÓN	UBICACIÓN/RESPUESTA DE 2025
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO		
403-1	Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	CSR: Gestión de la salud y seguridad en el trabajo, página 16 10-K de 2025 ; Seguridad, página 10
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	CSR: Gestión de la salud y seguridad en el trabajo, página 16 ; Seguridad y preparación ante situaciones de crisis, página 17 10-K de 2025 ; Seguridad, página 10
403-3	Servicios de salud en el trabajo	CSR: Gestión de la salud y seguridad en el trabajo, página 16
403-4	Participación, consulta y comunicación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo	CSR: Gestión de la salud y seguridad en el trabajo, página 16
403-5	Capacitación de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo	CSR: Gestión de la salud y seguridad en el trabajo, página 16
403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	CSR: Remuneración y prestaciones, página 13 ; Gestión de la salud y seguridad en el trabajo, página 16 10-K de 2025 ; Seguridad, página 10
403-7	Prevención y mitigación de los efectos sobre la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a las relaciones comerciales	CSR: Gestión de la salud y seguridad en el trabajo, página 16 10-K de 2025 ; Seguridad, página 10
403-8	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	CSR: Gestión de la salud y seguridad en el trabajo, página 16
403-9	Lesiones relacionadas con el trabajo	CSR: Gestión de la salud y seguridad en el trabajo, página 16 ; Parámetros de seguridad de la fuerza laboral (las lesiones laborales registrables corresponden a la TRIR), página 16
403-10	Enfermedades relacionadas con el trabajo	No hay información disponible para este indicador. En nuestros reportes no se distingue entre enfermedades relacionadas con el trabajo y lesiones relacionadas con el trabajo.
CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN		
404-1	Horas promedio de capacitación por año por empleado	CSR: Capacitación y desarrollo, página 14 16 horas
404-2	Programas para mejorar las habilidades de los empleados y programas de asistencia en la transición	CSR: Capacitación y desarrollo, página 14 ; Remuneración y prestaciones, página 13 10-K de 2025 ; Capital humano, página 9
404-3	Porcentaje de empleados que reciben revisiones periódicas de desempeño y desarrollo profesional	CSR: Capacitación y desarrollo, página 14
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		
405-1	Diversidad de los órganos de gobernanza y de los empleados	CSR: Diversidad de funcionarios, página 12 ; Datos de la fuerza laboral total, página 15 ; Diversidad del Consejo, página 18 Declaración informativa de 2026 : Aspectos destacados del Consejo, página 3; Datos clave acerca de nuestro Consejo, página 18
405-2	Relación entre el salario básico y la remuneración de las mujeres con respecto a la de los hombres	CSR: Remuneración y prestaciones, página 13

DIVULGACIÓN	TÍTULO DE LA DIVULGACIÓN	UBICACIÓN/RESPUESTA DE 2025
PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN		
406-1	Incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas	Principios de conducta empresarial Declaración de derechos humanos Código de Conducta para Proveedores CSR: Mejora de los derechos humanos, página 17 ; Cultura de ética e integridad, página 20
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA		
407-1	Operaciones y proveedores en los que puede estar en riesgo el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva	CSR: Nuestras prácticas laborales, página 13
EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES		
414-1	Nuevos proveedores que fueron evaluados conforme a criterios sociales	CSR: Participación y expectativas de los proveedores, página 21
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas adoptadas	CSR: Participación y expectativas de los proveedores, página 21
SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES		
416-1	Evaluación de los efectos en la salud y la seguridad de las categorías de productos y servicios	CSR: Priorización de seguridad, salud y protección, página 16
416-2	Incidentes de incumplimiento relacionados con los impactos en la salud y la seguridad de productos y servicios	No tuvimos incidentes de incumplimiento relacionados con los impactos en la salud y la seguridad de productos y servicios que alcanzaran un nivel de importancia que hubiera requerido su divulgación en nuestros reportes presentados ante la SEC.
PRIVACIDAD DEL CLIENTE		
418-1	Reclamos fundamentados relacionados con violaciones de la privacidad del cliente y pérdidas de datos del cliente	CSR: Ciberseguridad y privacidad de los datos, página 19 ; 10-K de 2025 : Ciberseguridad, página 22

ÍNDICE DE SASB

PARÁMETRO	CÓDIGO	UBICACIÓN/RESPUESTA DE 2025
EMISIONES DE GEI		
Emisiones globales brutas de alcance 1	TR-AF-110a.1	CSR: Emisiones de GEI de alcance 1, 2 y 3, página 8
Discusión de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de alcance 1, las metas de reducción de emisiones y un análisis del rendimiento respecto a esas metas	TR-AF-110a.2	CSR: Metas de reducción de emisiones, página 9 CDP: 7.53, 7.53.2
Combustible consumido por (1) transporte por carretera, porcentaje (a) gas natural y (b) renovable, y (2) transporte aéreo, porcentaje (a) alternativo y (b) sostenible	TR-AF-110a.3	CSR: Consumo de energía, página 10 (1a) 0 %, (1b) 6 % y (2) no aplicable.
CALIDAD DEL AIRE		
Emisiones atmosféricas de los siguientes contaminantes: (1) NO _x (excluido el N ₂ O), (2) SO _x , y (3) partículas en suspensión (PM ₁₀)	TR-AF-120a.1	No hay información disponible para este indicador. Ryder somete a pruebas de opacidad, un indicador de partículas en suspensión, a determinados vehículos de su flota.
PRÁCTICAS LABORALES		
Porcentaje de conductores clasificados como contratistas independientes	TR-AF-310a.1	4 %
Cantidad total de pérdidas monetarias como consecuencia de procedimientos legales asociados con violaciones de la ley laboral	TR-AF-310a.2	No tuvimos pérdidas monetarias como resultado de procedimientos legales asociados con violaciones de la ley laboral que alcanzaran un nivel de importancia relativa que exigiera su divulgación en los reportes que presentamos ante la SEC.
SALUD Y SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS		
(1) Tasa de incidentes totales registrables (TRIR) y (2) tasa de mortalidad para (a) empleados directos y (b) empleados contratados	TR-AF-320a.2	CSR: Parámetros de seguridad de la fuerza laboral, página 16
GESTIÓN DE LA CADENA DE SUMINISTRO		
Porcentaje de transportistas con percentiles BASIC por encima del umbral de intervención de la FMCSA	TR-AF-430a.1	Casi el 100 % (99,86 %) de los transportistas con los que trabajamos están por debajo del umbral de intervención de la FMCSA. Todos tienen una calificación de Satisfactorio o no tienen calificación, lo que indica que el transportista no ha sido objeto de una auditoría de la FMCSA.
Huella de gases de efecto invernadero (GEI) total en todos los modos de transporte	TR-AF-430a.2	No hay información disponible para este indicador.

PARÁMETRO	CÓDIGO	UBICACIÓN/RESPUESTA DE 2025
GESTIÓN DE ACCIDENTES Y SEGURIDAD		
Descripción de la aplicación y resultados de un sistema de gestión de la seguridad	TR-AF-540a.1	CSR: Gestión de la salud y seguridad en el trabajo, página 16
Número de accidentes de aviación	TR-AF-540a.2	No aplicable.
Número de accidentes e incidentes en carretera	TR-AF-540a.3	CSR: Parámetros de seguridad de la fuerza laboral, página 16
Percentiles BASIC del sistema de medición de seguridad para: (1) conducción insegura, (2) cumplimiento de las horas de servicio, (3) aptitud del conductor, (4) sustancias controladas/ alcohol, (5) mantenimiento del vehículo y (6) cumplimiento de la normativa sobre materiales peligrosos	TR-AF-540a.4	SCS: (1) 20%, (2) 29%, (3) 38%, (4) 0%, (5) 55%, (6) 0% DTS 1: (1) 31%, (2) 30%, (3) 33%, (4) 2%, (5) 55%, (6) 86% DTS 2: (1) 39%, (2) 50%, (3) 41%, (4) 0%, (5) 75%, (6) 41%
PARÁMETROS DE ACTIVIDAD		
Ingresos por tonelada-kilómetro (RTK) para: (1) transporte por carretera y (2) transporte aéreo	TR-AF-000.A	No hay información disponible para este indicador.
Factor de carga para: (1) transporte por carretera y (2) transporte aéreo	TR-AF-000.B	No hay información disponible para este indicador.
Número de empleados, número de conductores de camiones	TR-AF-000.C	CSR: Datos de la fuerza laboral total, página 15 10-K de 2025 : Capital humano, página 9

ÍNDICE DE TCFD

INFORMACIÓN QUE SE RECOMIENDA DIVULGAR	UBICACIÓN/RESPUESTA DE 2025
GOBERNANZA: DIVULGAR LA GOBERNANZA DE LA ORGANIZACIÓN EN TORNO A LOS RIESGOS Y OPORTUNIDADES DE ORDEN CLIMÁTICO.	
a) Describir la supervisión del consejo de administración con respecto a los riesgos y oportunidades de orden climático.	CSR: Gobernanza para la sostenibilidad, página 6 CDP : 4.1, 4.1.1, 4.1.2
b) Describir el papel de la dirección en la evaluación y gestión de los riesgos y oportunidades de orden climático.	CSR: Gobernanza para la sostenibilidad, página 6 CDP : 4.3, 4.3.1
ESTRATEGIA: DIVULGAR LOS IMPACTOS REALES Y POTENCIALES DE LOS RIESGOS Y OPORTUNIDADES DE ORDEN CLIMÁTICO EN LOS NEGOCIOS, LA ESTRATEGIA Y LA PLANIFICACIÓN FINANCIERA DE LA ORGANIZACIÓN CUANDO DICHA INFORMACIÓN SEA IMPORTANTE.	
a) Describir los riesgos y oportunidades de orden climático que la organización haya identificado a corto, mediano y largo plazo.	CDP : 2.2.1, 2.2.2, 3.1, 3.6
b) Describir el impacto de los riesgos y oportunidades de orden climático en los negocios, la estrategia y la planificación financiera de la organización.	CDP : 3.1, 3.6, 5.1, 5.4 10-K de 2025 : Factores de riesgo, página 12
c) Describir la resiliencia de la estrategia de la organización, teniendo en cuenta diferentes escenarios relacionados con el clima, incluido un escenario de 2 °C o menos.	CDP : 5.1 10-K de 2025 : Factores de riesgo, página 12 Declaración informativa de 2026 : Gestión de riesgos, página 15
GESTIÓN DE RIESGOS: DIVULGAR EL MODO EN QUE LA ORGANIZACIÓN IDENTIFICA, EVALÚA Y GESTIONA LOS RIESGOS DE ORDEN CLIMÁTICO.	
a) Describir los procesos de la organización para identificar y evaluar los riesgos de orden climático.	CDP : 2.1, 2.2.1, 2.2.2
b) Describir los procesos de la organización para gestionar los riesgos de orden climático.	CDP : 2.2.2 Declaración informativa de 2026 : Asuntos de sostenibilidad, página 14; Gestión de riesgos, página 15
c) Describir el modo en que los procesos para identificar, evaluar y gestionar los riesgos de orden climático se integran en la gestión general de riesgos de la organización.	CDP : 2.2, 2.2.1, 2.2.2 Declaración informativa de 2026 : Asuntos de sostenibilidad, página 14; Gestión de riesgos, página 15
PARÁMETROS Y METAS: DIVULGAR LOS PARÁMETROS Y LAS METAS QUE SE EMPLEAN PARA EVALUAR Y GESTIONAR LOS RIESGOS Y OPORTUNIDADES DE ORDEN CLIMÁTICO CUANDO DICHA INFORMACIÓN SEA IMPORTANTE.	
a) Divulgar los parámetros utilizados por la organización para evaluar los riesgos y oportunidades de orden climático en consonancia con su estrategia y proceso de gestión de riesgos.	CSR: Intensidad de emisiones, página 9 CDP : 7.53, 7.53.2
b) Divulgar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de alcance 1, alcance 2 y, según el caso, alcance 3, así como los riesgos correspondientes.	CSR: Alcance de las emisiones de GEI de alcance 1, 2 y 3, página 8 CDP : 7.6, 7.7, 7.8
c) Describir las metas utilizadas por la organización para gestionar los riesgos y oportunidades de orden climático y el desempeño con respecto a esas metas.	CSR: Metas de reducción de emisiones, página 9 CDP : 7.53, 7.53.2

NOTA DE PRECAUCIÓN

Este reporte se proporciona solo con fines informativos y tiene la intención de complementar, en lugar de reemplazar, las divulgaciones que hacemos en nuestras presentaciones ante la SEC y otras autoridades regulatorias aplicables, o las divulgaciones hechas de conformidad con otras normas relacionadas con reportes. Los términos “material”, “materialidad”, “significativo”, “clave”, “seleccionar”, “graves” y similares utilizados en este reporte están destinados únicamente a los fines de este reporte y no deben interpretarse como que tienen el mismo significado que se les atribuye en virtud de las leyes de valores aplicables u otras normas legales.

Los datos, los parámetros y otra información de este reporte pueden basarse en estimaciones, suposiciones o estar sujetos a redondeo. También podemos divulgar información en este reporte que difiera de reportes anteriores o futuros debido a la disponibilidad de nuevos datos, la evolución de las normas relacionadas con reportes, regulaciones o prácticas de la industria o cambios en las metodologías, o mejoras en la recopilación de datos, entre otros motivos. Cierta información consignada en este reporte proviene de fuentes externas y operaciones ajenas a nuestro control, que no han sido verificadas de manera independiente. Se puede encontrar información adicional sobre las emisiones de GEI, como las metodologías y los procesos utilizados para calcular dichas emisiones, y la verificación independiente por terceros, en nuestro CDP. No tenemos obligación de actualizar o revisar la información que aquí se facilita.

DECLARACIONES SOBRE HECHOS FUTUROS

Este reporte puede contener “declaraciones prospectivas” dentro del significado de la Ley Federal de Reforma de Litigios de Valores Privados de 1995. Estas declaraciones pueden identificarse con términos como “objetivo”, “meta”, “anticipar”, “comprometido”, “compromiso”, “creer”, “esperar”, “estimar”, “planificar”, “en curso”, “hará”, “puede”, “tiene por objeto” y otras expresiones similares. Dichas declaraciones incluyen nuestras expectativas con respecto a los objetivos de sostenibilidad y las metas de reducción de emisiones, así como los avances hacia el logro de dichos objetivos, metas o programas; nuestras perspectivas, planes, prioridades, objetivos y desempeño comerciales, y el entorno macroeconómico; nuestras iniciativas ambientales, sociales y de gobernanza, y los programas relacionados; la implementación y eficacia de nuestras políticas, procedimientos y prácticas operativas; las iniciativas de desarrollo y capacitación de la fuerza laboral; las tecnologías avanzadas y emergentes, incluida la

realización de pruebas piloto y la adopción de tecnologías; RyderVentures; y el alcance y el impacto de nuestros riesgos y oportunidades. Además, cualquier declaración podrá considerarse relativa a hechos futuros, con excepción de aquellas que incluyan referencias históricas.

Las declaraciones relativas a hechos futuros se basan en nuestras expectativas, suposiciones, estimaciones y proyecciones actuales y están sujetas a riesgos, incertidumbres y otros factores, muchos de los cuales están fuera de nuestro control y podrían causar que los resultados reales difieran de los de las declaraciones relativas a hechos futuros. Estos factores incluyen, entre otros, los riesgos establecidos en los reportes que presentamos ante la SEC; la confiabilidad de los datos sobre emisiones y otros datos importantes proporcionados por terceros (véase “Acerca de este reporte”); la complejidad, la naturaleza cambiante y la falta de definiciones y normas comunes en relación con los datos y las metodologías sobre el clima; las posibles variaciones en las metodologías utilizadas por nosotros y por los proveedores de datos externos; y las incertidumbres en torno a las futuras políticas, leyes y reglamentaciones relacionadas con el clima y otros aspectos de la sostenibilidad. De vez en cuando pueden surgir nuevos riesgos e incertidumbres.

La dirección no puede predecir todos estos factores de riesgo ni evaluar su impacto en nuestro negocio. Algunas declaraciones realizadas en este reporte dependen de un mayor número y nivel de supuestos y estimaciones y abarcan plazos de mayor duración que muchas de nuestras divulgaciones obligatorias. Es muy probable que esos supuestos y estimaciones cambien con el tiempo. Asimismo, nuestro análisis de los riesgos climáticos y nuestra estrategia de reducción de emisiones siguen en desarrollo, y los datos en los que se basan nuestro análisis y estrategia siguen estando sujetos a cambios a lo largo del tiempo. En consecuencia, las declaraciones relativas a hechos futuros solo se refieren a la fecha en que se realizan, y no asumimos ninguna obligación de actualizar o revisar dichas declaraciones. No se hace ninguna representación o garantía de que cualquier proyección, plan, estimación, pronóstico, objetivo, las metas o perspectivas descritas aquí se alcanzarán, y no se debe depositar una confianza indebida en las declaraciones relativas a hechos futuros.