

INFRAEX
Fibra E PAC

HR PAC 2-

2024
HR PAC 2-



Luisa Adame

luisa.adame@hrratings.com

Directora de HR Sustainable Impact
Analista Responsable



Belén Cubero

belen.cubero@hrratings.com

Analista de HR Sustainable Impact

HR Ratings asignó la calificación de HR PAC 2- en la evaluación de la Política de Integridad de INFRAEX Fibra E

La asignación de la calificación para INFRAEX Fibra E (INFRAEX y/o la Entidad) se basa en la formalización e internalización de los procesos y políticas para identificar y mitigar los riesgos alineados a la Política de Integridad y a la Cultura de Cumplimiento. Asimismo, se considera la solidez de su integridad institucional y de su normatividad, la cual constantemente es revisada y actualizada de acuerdo con la Política de Integridad de la Entidad. De esta forma, se observó una estructura de gobierno corporativo y comités encargados de supervisar la implementación de la Política de Integridad. Asimismo, se observan manuales y políticas establecidas, las cuales señalan un proceso claro para la modificación y seguimiento continuo. Se observan áreas de oportunidad con respecto a los esquemas de capacitación en materia de la Política de Integridad, así como una alineación de las estrategias al contexto nacional.

- **Pilar 1. Cultura de Integridad y Cumplimiento de la Organización.** La Entidad busca permear una cultura de integridad y cumplimiento normativo. El enfoque de INFRAEX hacia la integridad y el cumplimiento demuestra un compromiso claro por parte de la alta dirección para establecer una cultura ética en la Entidad. Los diversos manuales y reglamentos, tanto públicos como privados, no solo representan documentación normativa, sino que son herramientas clave para promover prácticas transparentes y reducir riesgos de corrupción y malas prácticas. Adicionalmente, se encuentra inscrito en el Registro Nacional de Valores de certificados bursátiles fiduciarios de inversión, así como se encuentra sujeto a la supervisión de la Comisión Nacional Bancaria de Valores (CNBV).
- **Pilar 2. Código de Conducta y Otros Manuales.** La Entidad cuenta con un Código de Conducta y Ética, el Manual de Recursos Humanos y Manual de Funcionamiento General, así como todos los marcos y políticas son revisadas de forma anual. En caso de ser necesaria una actualización, la Entidad comparte el documento actualizado y en caso de que no se reflejen actualizaciones, únicamente se ratificará la vigencia del documento. Estos documentos establecen



@HRRATINGS



HR RATINGS



WWW.HRRATINGS.COM



HR RATINGS

las normas de comportamiento esperado y son claros, accesibles y reflejan cambios regulatorios. Asimismo, los manuales se apegan a la legislación vigente.

- **Pilar 3. Recursos, Autonomía y Vigilancia.** Existe una Dirección de Contraloría Interna, un Manual de Contraloría Interna, así como un Comité Técnico que establece los lineamientos, políticas y procedimientos asociados con la Entidad. La Dirección mantiene autonomía y cuenta con los recursos necesarios para desempeñar sus funciones.
- **Pilar 4. Evaluación de Riesgo.** La Entidad cuenta con procesos establecidos en el Manual de Control Interno, Manual de Riesgos de Corrupción, Soborno, Malversación de fondos y Fraude y en la Política de Fraude y Corrupción en donde se detallan la forma de identificar los riesgos y el impacto esperado, así como la probabilidad de ocurrencia y el establecimiento de controles mitigantes. Adicionalmente, la Entidad cuenta con una matriz y un inventario de riesgo y un Marco de Riesgo Operacional.
- **Pilar 5. Entrenamiento y Capacitación.** La Entidad tiene un plan de capacitación revisado por un asesor externo, el cual se basa en la revisión del Código de Ética y de la Política de Integridad, firmas de Cartas Compromiso, cuestionario-evaluación, guías de estudios para el Código de Ética y de la Política de Integridad con el fin de identificar áreas de oportunidad que deban fortalecerse entre los colaboradores y; por último, se realizaron reuniones de capacitación entre el departamento de Cumplimiento con cada área en temas de auditoría. Sin embargo, se considera un área de oportunidad el aumento y la formalización de las horas de capacitación por colaborador.
- **Pilar 6. Incentivos y Medidas Disciplinarias.** INFRAEX cuenta con una capacidad para identificar infracciones, establecer sanciones proporcionales y vincularse a la normatividad externa que refuerza la cultura ética de la organización.
- **Pilar 7. Política de Interacción con Terceros.** La Entidad cuenta con un Manual de Debita Diligencia, el cual busca establecer criterios, políticas y procedimientos claros para la selección y supervisión de prestadores de servicios. El manual permite la interacción directa con terceros al establecer un marco normativo claro que regula la relación entre la Entidad y los prestadores de servicios.
- **Pilar 8. Estrategias y Procesos de Detección.** La Entidad cuenta con un Comité de Integridad el cual es responsable de dar seguimiento a todas las denuncias recibidas, sesionar para analizar casos específicos y determinar las sanciones correspondientes. Se cuenta con normativas y políticas internas que regulan la Auditoría Interna dentro del Marco General de Funcionamiento de las Operaciones. Adicionalmente, existe un Manual de Políticas y Procedimientos para validar los requisitos de servicios de Auditoría Externa.
- **Pilar 9. Mejoras y Monitoreo de la Política de Integridad.** La Entidad cuenta con una Política de Integridad accesible al público en general y la cual tiene por objetivo crear conciencia sobre el riesgo de fraude y corrupción, integrar políticas y normas, fomentar una cultura íntegra y detectar acciones irregulares en etapas tempranas. Adicionalmente, Comité Técnico se encarga de la constante revisión y actualización de la Política de Integridad.

Factores que podrían bajar la calificación

- **Capacitaciones en materia de Política de Integridad.** Si se presenta una disminución en el promedio de horas de capacitación en temas de Política de Integridad por colaborador, se podría tener una baja en la calificación.



@HRRATINGS



HR RATINGS



WWW.HRRATINGS.COM



HR RATINGS

Factores que podrían subir la calificación

- **Capacitaciones en materia de Política de Integridad.** Si se genera un proceso de capacitación calendarizado y bajo un esquema formal que permita la formación y que brinde habilidades que enriquezcan a los colaboradores en temas de Política de Integridad, se podría tener un alza en la calificación.
- **Evaluación de Riesgo.** Si se implementara una respuesta en la estrategia de riesgos considerando el contexto de la industria y el país, se podría tener un alza en la calificación.
- **Departamento de Información Tecnológica.** Si se reflejará una mayor participación y de forma directa por parte del Departamento en la Política de Integridad, se podría observar un alza en la calificación.



@HRRATINGS



HR RATINGS



WWW.HRRATINGS.COM



HR RATINGS

Información complementaria en cumplimiento con la fracción V, inciso A), del Anexo 1 de las Disposiciones de carácter general aplicables a las instituciones calificadoras de valores

Metodologías utilizadas para el análisis*	Metodología de Prácticas Anticorrupción, agosto 2018
Calificación anterior	Inicial
Fecha de última acción de calificación	Inicial
Periodo que abarca la información financiera utilizada por HR Ratings para el otorgamiento de la presente calificación	2018-4T24
Relación de fuentes de información utilizadas, incluyendo las proporcionadas por terceras personas	Información normativa interna trimestral y anual proporcionada por la Entidad.
Calificaciones otorgadas por otras instituciones calificadoras que fueron utilizadas por HR Ratings (en su caso)	N/A.
HR Ratings consideró al otorgar la calificación o darle seguimiento, la existencia de mecanismos para alinear los incentivos entre el originador, administrador y garante y los posibles adquirentes de dichos Valores (en su caso)	N/A
Calificaciones otorgadas por otras agencias calificadoras a los presentes valores (en su caso)	N/A

* Para más información con respecto a estos criterios de evaluación, favor de consultar www.hrratings.com/methodology/

Este análisis no debe considerarse como una auditoría o evaluación respecto a fallas en la Política de Integridad (ej. actos de corrupción) ocurridos en el pasado o que pudieran ocurrir en el futuro y que impacten a la Institución o involucren a alguno de sus miembros. La presente evaluación únicamente es un análisis de las políticas, procedimientos, manuales o leyes aplicables a la Política de Integridad, y cómo esto es comparable con las sanas prácticas a nivel internacional. Para mayor información, consultar la metodología en: <https://www.hrratings.com/docs/metodologia/Metodologia%20de%20Evaluacion%20de%20la%20Politica%20de%20Integridad.pdf>

Las evaluaciones de Bonos Verdes, Sociales, Sustentables, Ligados a la Sustentabilidad, así como las Evaluaciones de Criterios ESG, no son calificaciones de riesgo de crédito ni calificaciones NRSRO asignadas bajo el registro de HR Ratings con la SEC para ninguno de los activos para los cuales aplica dicho registro.

La evaluación antes señalada fue solicitada por la entidad o emisor, o en su nombre, y por lo tanto, HR Ratings ha recibido los honorarios correspondientes por la prestación de sus servicios de evaluación. En nuestra página de internet www.hrratings.com se puede consultar la siguiente información: (i) El procedimiento interno para el seguimiento a nuestras evaluaciones y la periodicidad de las revisiones; (ii) los criterios de esta institución calificadora para el retiro o suspensión del mantenimiento de una evaluación, (iii) la estructura y proceso de votación de nuestro Comité de Análisis y (iv) las escalas de evaluación y sus definiciones.

Las evaluaciones y/u opiniones otorgadas se emiten en nombre de HR Ratings y no de su personal directivo o técnico y no constituyen recomendaciones para comprar, vender o mantener algún instrumento, ni para llevar a cabo algún tipo de negocio, inversión u operación, y pueden estar sujetas a actualizaciones en cualquier momento, de conformidad con las metodologías de calificación de HR Ratings, en términos de lo dispuesto en el artículo 7, fracción II y/o III, según corresponda, de las "Disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado de valores".

HR Ratings basa sus evaluaciones y/u opiniones en información obtenida de fuentes que son consideradas como precisas y confiables, sin embargo, no valida, garantiza, ni certifica la precisión, exactitud o totalidad de cualquier información y no es responsable de cualquier error u omisión o por los resultados obtenidos por el uso de esa información. HR Ratings emite sus evaluaciones y/u opiniones de manera ética y con apego a las sanas prácticas de mercado y a la normativa aplicable que se encuentra contenida en la página de la propia calificadora www.hrratings.com, donde se pueden consultar documentos como el Código de Conducta, las metodologías o criterios de calificación y las calificaciones vigentes.

Contacto con Medios
comunicaciones@hrratings.com



@HRRATINGS



HR RATINGS



WWW.HRRATINGS.COM



HR RATINGS