

2025
HR GC 2



Luisa Adame
luisa.adame@hrratings.com
Directora de HR Sustainable Impact
Analista Responsable



Belén Cubero
belen.cubero@hrratings.com
Analista Sr. de HR Sustainable Impact

HR Ratings asignó la calificación de HR GC 2 en la evaluación de Gobierno Corporativo para INFRAEX Fibra E

La asignación de la calificación para INFRAEX¹ se basa en los niveles asignados a cada uno de los cinco pilares de la evaluación, los cuales muestran que el Fideicomiso cuenta con una estructura directiva funcional y procesos formales que permiten la supervisión adecuada mediante la institucionalización de políticas y manuales que establecen roles definidos y procesos formales que permiten una supervisión adecuada de las operaciones. Sin embargo, existe un área de oportunidad con respecto a la baja diversidad de género en el Consejo de Administración. Asimismo, la calificación se basa en la cultura de integridad respaldada por políticas vigentes y mecanismos de denuncia, así como por la administración de riesgos mediante lineamientos claros a través del uso de una matriz de riesgos actualizada periódicamente. Por otra parte, el Fideicomiso cuenta con procesos establecidos y reportes periódicos de auditoría interna y externa que conforman el sistema de control interno.

- Pilar 1. Formalización del Marco de Gobierno Corporativo.** El Fideicomiso mantiene un marco normativo actualizado, integrado por el Manual de Gobierno Corporativo, el Código de Ética, el Código de Conducta y políticas vinculadas a integridad, medio ambiente, ciberseguridad, equidad de género, sostenibilidad y administración de riesgos, entre otros manuales y códigos internos. Todos los anteriores se encuentran disponibles para todo el personal y consejeros, lo que permite una operación ordenada. La capacitación interna obligatoria se ofrece a todos los colaboradores y abarca cursos de ética, integridad, equidad de género y gestión de riesgos, complementados con evaluaciones teóricas. La estructura institucional y los mecanismos disciplinarios existentes refuerzan la aplicación práctica del marco normativo. Como área de oportunidad se identificó la generación de métricas operativas más

¹ INFRAEX Fibra E (Fideicomiso F/3369) (Infraex y/o el Fideicomiso y/o el Emisor)



@HRRATINGS



HR RATINGS



WWW.HRRATINGS.COM



HR RATINGS

precisas para evaluar tiempos de resolución de casos o seguimiento de la aplicación de los manuales. HR Ratings otorgó un nivel Alto a este pilar.

- **Pilar 2. Responsabilidades básicas del Consejo de Administración y del equipo de Alta Dirección.** La claridad e inducción de roles se ubica en nivel medio debido a que, si bien cuentan con descripciones de roles y procesos formalizados, así como comités especializados que apoyan la operación del Consejo, el proceso de incorporación no se encuentra plenamente especificado. En cuanto a la composición del Consejo, el 75.0% son miembros independientes, cuentan con experiencia promedio de 26.6 años en temas de derecho, finanzas y administración. Se observa un área de oportunidad en cuanto a diversidad de género dentro del Consejo de Administración. Adicionalmente, la política de sucesión implementada en agosto de 2025 establece lineamientos claros para posiciones clave, sin embargo, aún carece de evidencia práctica y claridad operativa. Finalmente, la evaluación de riesgos y planes de contingencia cuenta con una estructura formal de administración de riesgos, identificación precisa de riesgos materiales y estrategias definidas para su mitigación. HR Ratings otorgó un nivel Medio a este pilar.
- **Pilar 3. Derechos de los accionistas.** La estructura se compone principalmente por los tenedores de Certificados Bursátiles Fiduciarios de Inversión de Energía e Infraestructura (CBFEs), quienes representan la titularidad económica del vehículo y ejercen derechos de voto conforme a la serie que poseen. Las asambleas se realizan de manera formal y oportuna mediante convocatorias formales a través de la BMV y correos electrónicos, actas detalladas con la orden del día y resoluciones detalladas de lo abordado durante la asamblea, elementos que fortalecen la confiabilidad y trazabilidad de las decisiones. Infraex llevó a cabo dos sesiones durante 2024 y dos de enero a noviembre de 2025. HR Ratings otorgó un nivel Medio a este pilar.
- **Pilar 4. Prácticas de auditoría, transparencia y divulgación.** La auditoría interna y externa asegura la revisión de procesos y la identificación de riesgos. La coordinación entre auditoría interna, contraloría, Comité Técnico y auditoría externa garantiza que la supervisión se realice de manera objetiva y detallada, mientras que los reportes periódicos aseguran la comunicación efectiva hacia los accionistas y partes interesadas. La matriz de riesgos se actualiza anualmente y los reportes se entregan al Comité Técnico, lo que respalda la transparencia y la rendición de cuentas. Adicionalmente, el Fideicomiso divulga en la BMV la información financiera, ratificaciones del auditor externo, reportes anuales, eventos relevantes, convocatorias de asambleas, aviso de derechos de tenedores y los acuerdos de tenedores. HR Ratings otorgó un nivel Alto a este pilar.
- **Pilar 5. Reconocimiento de Partes Interesadas.** El Fideicomiso cumple con la identificación de partes interesadas, mantiene mecanismos básicos de interacción formal y opera un proceso funcional de atención de denuncias. Al 3T25, se atendieron y resolvieron dos denuncias con un tiempo promedio de resolución de tres meses. Existe un área de oportunidad en la delimitación de derechos, intereses y características de las partes interesadas, calendarización de interacciones, métricas más robustas para evaluar la calidad y satisfacción de la comunicación y mecanismos que permitan analizar influencia, poder y necesidades específicas por grupo. HR Ratings otorgó un nivel *Medio* a este pilar.

Factores que podrían bajar la calificación

- **Composición del Consejo de Administración.** Un Comité Técnico con baja experiencia y diversidad de género, así como una baja rotación entre los miembros del Comité Técnico, podría significar una baja en la calificación.



@HRRATINGS



HR RATINGS



WWW.HRRATINGS.COM



HR RATINGS

- **Seguimiento de manual.** La calificación podría subir en caso de que el Manual de Sucesión demuestre un funcionamiento correcto y sostenido en el tiempo.

Factores que podrían subir la calificación

- **Partes interesadas.** El desarrollo de una identificación más precisa de sus partes interesadas definiendo claramente los derechos, intereses y características, así como una evaluación de poder, roles potenciales y estrategias de gestión, podría tener un alza en la calificación.
- **Auditorías.** En caso de contar con un hallazgo relevante dentro de las auditorías, sin que exista una gestión de acciones correctivas, se podría revisar la calificación a la baja.



@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 Gobierno Corporativo, marzo de 2017
Calificación anterior	N/A
Fecha de última acción de calificación	Inicial
Periodo que abarca la información financiera utilizada por HR Ratings para el otorgamiento de la presente calificación	Enero 2024 a diciembre 2025
Relación de fuentes de información utilizadas, incluyendo las proporcionadas por terceras personas	Información 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 o incumplimientos en las políticas y procedimientos de Gobierno Corporativo 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 dicho Gobierno Corporativo y de cómo esto es comparable con las sanas prácticas a nivel internacional. Para metodología en:<https://www.hrratings.com/docs/metodologia/Metodologia%20de%20Evaluacion%20de%20la%20Politica%20de%20Integridad.pdf>

Las evaluaciones de Bonos Etiquetados, Vinculados a la Sostenibilidad, así como las Evaluaciones Riesgos ASG para Entidades, 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