

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

Reporte de Calificación de Gobierno Corporativo

Perfil de la Evaluación

INFRAEX Fibra E México es un fideicomiso de inversión en infraestructura bajo el esquema de Fibra E, establecido el 28 de febrero de 2018. Su objetivo principal es generar y distribuir ingresos estables y recurrentes a partir de los rendimientos derivados de la administración de su portafolio de activos. Este portafolio incluye proyectos multisectoriales y multi-activo, lo que contribuye a la diversificación de ingresos y a la mitigación de riesgos asociados. Entre los activos que gestiona se encuentran dos centros penitenciarios y una vialidad, conocidos como Proyecto Michoacán, Proyecto Durango y Proyecto Vialidad, respectivamente.

INFRAEX Fibra E México es el primer vehículo bajo el esquema de Fibra E en México que combina una cartera diversificada y estabilizada sin riesgo de demanda. Su modelo operativo, gestionado por Administrador Fibraestructura S.A.P.I. de C.V. se centra en implementar controles para la toma de decisiones, vigilar la operación de los activos y ejecutar planes de crecimiento que aseguren la continuidad del negocio. El fideicomiso opera bajo principios de calidad, responsabilidad, solidaridad y compromiso, con un enfoque en la transparencia de su gobernanza y administración. Además, Fibra INFRAEX México se posiciona como participante en el mercado nacional de Fibra E, con un modelo diversificado que se alinea a las regulaciones aplicables y a prácticas en la administración de infraestructura. Es importante mencionar que la calificación no es una calificación crediticia, por lo que no refleja en ningún momento la calidad crediticia del Fideicomiso.

Por otra parte, la misión del Fideicomiso se centra en maximizar y sostener rendimientos para los inversionistas, al mismo tiempo que impulsa proyectos de infraestructura que generan valor económico, social y ambiental. Esta visión reflejada en el compromiso por incorporar activos que responden a criterios de sostenibilidad y que fortalecen la cadena de valor. Por otra parte, el Fideicomiso se alinea a cuatro valores fundamentales:

1. **Calidad.** Infraex busca operar con altos estándares que permita mantener el potencial real de crecimiento y estabilidad.
2. **Solidaridad.** Incentivos alineados que impulsen el rendimiento de inversionistas y contribuya con el desarrollo de infraestructura de México.
3. **Compromiso.** Desarrollo en la gestión del negocio con una gestión basada en la mejora continua, buscando elevar el desempeño del negocio y contribuir al desarrollo humano, clientes e inversionistas. Siempre apegados a los principios del medio ambiente y la regulación aplicable.
4. **Responsabilidad.** Éxito de operaciones mediante la satisfacción de los diferentes grupos de interés que permiten dar soluciones integrales y construir relaciones sólidas.

Análisis de los Pilares de Gobierno Corporativo

A través de los cinco pilares que compone la calificación de Gobierno Corporativo, se analizan los supuestos, métricas y consideraciones basadas en los principios fundamentales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos



@HRRATINGS



HR RATINGS



WWW.HRRATINGS.COM



HR RATINGS

(OCDE). Es importante mencionar que la calificación no es una calificación crediticia, por lo que no refleja en ningún momento la calidad crediticia de la Entidad.

Pilar 1. Formalización del Marco de Gobierno Corporativo

Dentro de este pilar se evalúa en qué medida el Fideicomiso cuenta con la formalización del Gobierno Corporativo en manuales y políticas de las regulaciones y sanas prácticas a las que pudiera estar sujeta. Asimismo, se evalúa que se cuente con documentos en donde se detallen las políticas de conducta, la estructura y procesos del Fideicomiso; y que, a su vez, éstos sean aplicados en la operación diaria.

El marco normativo del Fideicomiso demuestra un desarrollo institucional sólido, basado en 45 documentos vigentes (manuales, reglamentos, marcos y políticas) que incluye 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. Todos los manuales y documentos de gobierno corporativo se revisan de forma anual y se actualizan en caso de necesitarlo, o en caso de algún evento relevante (ver Figura 1), lo cual demuestra un esfuerzo constante por mantenerlos alineados con la operación y con los cambios relevantes del Fideicomiso, sector y regulación. La disponibilidad de estos manuales, y políticas, vía correo electrónico y en la carpeta interna para todo el personal, junto con la comunicación formal de los mismos a los consejeros, directivos y colaboradores, asegura que los lineamientos sean conocidos y aplicables en la práctica diaria.

Durante los últimos doce meses se realizaron 16 actualizaciones a manuales, marcos, reglamentos y políticas con el fin de alinear los procedimientos a temas ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), así como a estándares y regulaciones relacionadas a las Normas de Información Financiera (NIF's). Adicionalmente, el Fideicomiso creó tres nuevas políticas: Política de Cumplimiento Normativo, Política de Sucesión y la Política de Protección de Datos Personales. En la siguiente Figura se puede observar lo mencionado.



@HRRATINGS



HR RATINGS



WWW.HRRATINGS.COM



HR RATINGS

Figura 1. Manuales y actualizaciones

Manual	Fecha de creación	Penúltima actualización	Última actualización	Objetivo
Manual de Contabilidad, Finanzas y Administración	Dic-20	May-24	Sep-25	Políticas contables y financieras sobre los que el Fideicomiso, el Administrador, y las Sociedades Promovidas generará información financiera de manera confiable, veraz y oportuna, en apego a las normas de información financiera y el marco regulatorio vigente.
Manual de Contraloría Interna	Nov-19	Feb-24	Sep-25	Principios, directrices y mecanismos que conforman el Sistema de Control Interno, con el fin de fortalecer la gobernanza, la transparencia operativa y la sostenibilidad institucional.
Manual de Debida Diligencia y Contratación de Terceros	Jul-19	Feb-21	Sep-25	Marco normativo y operativo que regule la relación con los prestadores de servicios vinculados al funcionamiento del Fideicomiso, abarcando desde su selección y contratación hasta su evaluación y seguimiento.
Manual de Relación con Inversionistas	Dic-19	Ene-21	Sep-25	Establecer un marco normativo que sirva de referencia para definir los lineamientos de actuación que garanticen el crecimiento gradual, estructurado y sostenible del vehículo de inversión.
Manual de Riesgos de Corrupción, Soborno, Malversación de fondos y Fraude	Feb-21	N/A	Sep-25	Políticas relativos a administración de riesgos de corrupción, soborno, malversación de activos y fraude a los que se sujetará el Administrador; crear conciencia sobre Riesgos de Corrupción; fomento del programa de cultura; detección de corrupción, soborno, malversación de activos y fraude para reducir pérdidas; implementación de acciones correctivas.
Manual de Políticas de Seguridad de la Información	Jul-22	Jun-25	Sep-25	Establecer un marco de seguridad alineado con las mejores prácticas mediante un conjunto de reglas aplicadas de manera sistemática a todas las actividades relacionadas a la recopilación, manejo, almacenamiento y transmisión de los datos de Infraex.
Marco de Gestión del Riesgo Operacional	Jul-19	Oct-24	Sep-25	Políticas y procedimientos necesarios para la gestión integral de los riesgos operacionales del Administrador, tanto cuantitativos como no cuantitativos, mediante su identificación, evaluación, seguimiento y mitigación.
Marco de Gestión de Sostenibilidad y Clima	Sep-23	N/A	Oct-25	Involucrar a todos los participantes de la cadena de valor en la sensibilización y capacitación para contar con herramientas que permitan una identificación de riesgos y oportunidades de sostenibilidad y clima; crear cultura de control de riesgos sostenibles y clima.
Marco General de Operaciones	Jun-19	Oct-22	Sep-25	Marco normativo y operativo que defina las políticas, procedimientos y responsabilidades aplicables a las actividades encomendadas al Administrador, con el propósito de garantizar el cumplimiento de los fines del Fideicomiso INFRAEX, conforme a los contratos vigentes y al marco regulatorio aplicable.
Marco General de PLD	Jul-19	May-25	Sep-25	Marco general de actuación para todos los involucrados en las operaciones del Fideicomiso INFRAEX (Fideicomiso 3369), incluyendo al Administrador, al personal de las empresas promovidas, proveedores, asesores y terceros que presten servicios a la operación.
Plan de Continuidad de Negocio	Jun-19	Ene-21	Oct-25	El Plan de Continuidad del Negocio (Business Continuity Plan - BCP) tiene como objetivo proteger los procesos críticos del vehículo ante situaciones de emergencia, desastres o fallas mayores, mitigando sus consecuencias operativas, financieras, reputacionales y de cumplimiento. Para ello, establece estrategias y procedimientos que deben ser implementados.
Política de Jurídico	Jul-19	Oct-24	Oct-25	Lineamientos que rigen la actuación de la Dirección Jurídica de Infraex en el marco de la operación del Fideicomiso F/3369, las sociedades promovidas y el Administrador, asegurando que todas las actividades jurídicas se desarrollen conforme a la legislación aplicable, al Contrato de Fideicomiso y al Contrato de Administración.
Política Gobierno Corporativo	Mar-19	Oct-24	Oct-25	Principios, normas y estructuras que rigen el diseño, integración y funcionamiento de los órganos internos de gobierno del Fideicomiso. Su objetivo es institucionalizar la transparencia en las operaciones, asegurar la adecuada revelación de información por parte del Administrador y fortalecer la confianza de los inversionistas y demás partes interesadas.
Política de Organización	Mar-19	Oct-24	Oct-25	Política es establecer y comunicar de manera clara la estructura orgánica del vehículo, definiendo las funciones, responsabilidades y atribuciones de cada una de las áreas administrativas y operativas que lo conforman.
Reglamento del Comité Conflictos	Nov-20	Oct-24	Oct-25	El objetivo del presente documento es el de establecer las normas y principios mínimos para el adecuado funcionamiento del Comité de Conflictos.
Reglamento del Comité Técnico	Mar-19	Feb-21	Sep-25	Fortalecer la gobernanza institucional mediante la incorporación de criterios de sostenibilidad ambiental, responsabilidad social y prácticas de gobernanza (ASG), asegurando que las decisiones del Comité se emitan con independencia, transparencia y apego a la Política de Integridad.
Política de Cumplimiento Normativo	Jul-25	N/A	Jul-25	Asegurar que todas las actividades, decisiones y relaciones institucionales se desarrollen en estricto apego a las disposiciones legales, regulatorias y éticas aplicables, promoviendo una gestión proactiva del riesgo normativo y consolidando la confianza de los inversionistas, autoridades y demás partes interesadas.
Política de Sucesión	ago 2025	N/A	Ago-25	Lineamientos para identificar, desarrollar y preparar talento interno y externo que pueda asumir posiciones clave dentro del Fideicomiso, incluyendo funciones ejecutivas y roles desempeñados por terceros independientes.
Política Protección Datos Personales	Sep-25	N/A	Sep-25	Definir un marco operativo claro para que Infraex garantice el respeto y cumplimiento de los derechos ARCO —Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición— en el tratamiento de datos personales.

Fuente: HR Ratings con información interna de Infraex.

En cuanto a la aplicación operativa, el Fideicomiso integra estos códigos y políticas en la operación diaria a través de cursos y capacitaciones que abarcan temas de ética, integridad, equidad de género, sostenibilidad, prevención y atención de acoso y hostigamiento, y gestión de riesgos. Los cursos se complementan con evaluaciones teóricas para verificar la comprensión de los contenidos, garantizando que el conocimiento adquirido se traduzca en decisiones y conductas alineadas con los estándares institucionales. Este enfoque permite que las políticas no permanezcan como lineamientos declarativos, sino que tengan un impacto real en la cultura y práctica organizacional. Durante 2024, se realizaron 13 cursos en total, equivalentes a 37.6 horas por colaborador. Vale la pena resaltar que las capacitaciones obligatorias en temas de ética y de integridad se imparten a la totalidad de los colaboradores incluyendo la Alta Dirección. Adicionalmente, se acompañan de evaluaciones y en caso de no obtener una calificación aprobatoria, el Fideicomiso cuenta con cursos para reforzar los temas.

Los manuales del Marco de Gobierno Corporativo de Infraex definen responsabilidades y atribuciones de todos los órganos, incluyendo el Comité Técnico, el Órgano de Control Interno y el Administrador, lo que facilita la coordinación y supervisión de la operación. Vale la pena resaltar que los manuales se alinean a los valores del Fideicomiso. La inclusión de perfiles con experiencia probada y conocimiento técnicos dentro del Comité Técnico refuerza la implementación práctica de las políticas y permite un control eficiente sobre las decisiones estratégicas, financieras y de cumplimiento normativo. Además, la Política de Sucesión implementada en agosto de 2025 establece lineamientos claros para identificar y desarrollar talento para posiciones clave, promoviendo la continuidad operativa y fortaleciendo la gestión de riesgos institucional.

El Marco de Gobierno Corporativo está integrado en las políticas del Emisor, las cuales definen responsabilidades claras y procedimientos para atender incumplimientos. Lo anterior, derivado de su alineación a las disposiciones de los ordenamientos de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito (LGTOC), Ley del Mercado de Valores (LMV) y a la Circular Única de Auditores Externos (CUAE). Asimismo, se alinea a los siguientes reglamentos y leyes:

- Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.
- Libro Décimo Sexto del Código Administrativo del Estado de México (Proyecto Vialidad).
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Ley Federal de Competencia Económica.
- Ley Federal de Procedimiento Administrativo.
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Gubernamental.
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria.
- Código de Comercio.
- Código Civil Federal.
- Código Federal de Procedimiento Civiles, entre otros ordenamientos.
- Ley del Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento.
- Reglas de Resolución Miscelánea Fiscal.
- Código Fiscal de la Federación y su Reglamento.
- Ley del Impuesto al Valor Agregado y su Reglamento.

En conclusión, el Fideicomiso cuenta con manuales y políticas actualizados, disponibles para todo el personal y aplicados en la operativa diaria. La estructura del Fideicomiso es coherente y funcional, y las capacitaciones y mecanismos disciplinarios refuerzan la implementación práctica del Marco de Gobierno Corporativo. HR Ratings otorgó el nivel *Alto* a este pilar debido a que INFRAEX cumple con los criterios de actualización, disponibilidad y aplicación efectiva de los códigos y políticas en la operación institucional.

2. Responsabilidades básicas del Consejo de Administración y del equipo de Alta Dirección

Dentro de este pilar, HR Ratings considera seis factores fundamentales: i) la claridad de roles del consejo de administración y del equipo de alta dirección; ii) la composición del consejo; iii) la forma de evaluar el desempeño de la alta dirección; iv) juntas del consejo y comités; v) plan de sucesión del Equipo de Alta Dirección y; vi) evaluación de riesgos y planes de contingencia.



@HRRATINGS



HR RATINGS



WWW.HRRATINGS.COM



HR RATINGS

a. Claridad e inducción en los roles del Consejo de Administración y del equipo de Alta Dirección

El Pilar 2 refleja un Marco de Gobierno Corporativo con una definición de responsabilidades del Comité Técnico y del equipo de alta dirección, sustentado en documentación formal mediante manuales internos que establecen roles, funciones y obligaciones. En cuanto a claridad e inducción de roles, el Fideicomiso cuenta con descripciones suficientes para delimitar responsabilidades y mitigar conflictos de interés. Lo anterior mediante la formalización de las funciones y responsabilidades en el Manual del Gobierno Corporativo, Manual General de Operaciones y en el Reglamento del Comité Técnico. Sin embargo, vale la pena resaltar que los manuales y las políticas internas del Fideicomiso también mencionan las responsabilidades del Comité en temas diversos que aplican a la operación del Fideicomiso.

Por otra parte, a pesar de no contar con un proceso formalizado de inducción para nuevos miembros del Comité Técnico. Durante los últimos 12 meses, el Fideicomiso llevó a cabo, mediante especialistas, una capacitación en cambios y políticas adoptadas en materia ASG para el 100% de los miembros del Comité Técnico. Lo anterior con el fin de guiar a los miembros en los últimos cambios y en el apego a los valores de Infraex. Por lo anterior, Ratings otorgó el nivel *Medio* a este subfactor.

b. Composición y proporción del Consejo

Respecto a la composición y proporción, el Comité Técnico está integrado por once miembros, de los cuales dos son suplentes de los consejeros propietarios y uno es suplente de miembros independientes. Esto señala que seis son independientes, lo que representa un 75.0% de independencia, un valor que se sitúa por encima del promedio de instituciones similares donde el estándar de referencia suele ubicarse entre 50% y 60% de consejeros independientes. Este dato evidencia una estructura que favorece la imparcialidad en la toma de decisiones. Sin embargo, existe un área de oportunidad relevante en materia de diversidad de género, dado que únicamente una mujer forma parte del Comité Técnico y es la suplente independiente, lo cual limita el cumplimiento de las tendencias actuales en materia de equidad e inclusión. En cuanto al perfil profesional de los miembros, se observa un nivel de formación académica robusto, con siete integrantes con grado de maestría y tres con licenciatura, además de una experiencia total acumulada de 293 años y 26.6 años en promedio en temas de finanzas, derecho y administración. HR Ratings considera que existe un área de oportunidad en delimitar un área de oportunidad el definir un periodo máximo para el cargo dentro del Comité Técnico. Por lo anterior, Ratings otorgó el nivel *Medio* a este subfactor.

Figura 2. Composición del Comité Técnico

Miembro	Cargo	Voz y voto	Relación	Años de experiencia	Escolaridad máxima
Antonio Boullosa Madrazo	Presidente	X	Director General del Administrador	35 años	Postgrado Alta Dirección
Juan Pablo Márquez Vargas	Miembro	X	Director de Relación con Inversionistas	18 años	MBA Finanzas
Antonio Boullosa Vázquez	Miembro	X	Suplente de Consejero Propietario	10 años	Licenciatura en Administración de Empresas
Manuel Boullosa Vázquez	Miembro	X	Suplente de Consejero Propietario	10 años	Licenciatura en Administración de Empresas
Daniel Robles Ferrer	Miembro	X	Independiente	35 años	MBA Economía
Antonio Hugo Franck	Miembro	X	Independiente	35 años	Maestría en Derecho
Felipe Duarte Olvera	Miembro	X	Independiente	30 años	MBA Finanzas
Juan Carlos Rizo León	Miembro	X	Independiente	30 años	Maestría en Derecho
Luis Armando Álvarez Ruiz	Miembro	X	Independiente	35 años	MBA Finanzas
Paulina Exquerra Martín	Miembro	X	Suplente Independiente	20 años	Maestría en Administración
José Luis Paz Bolaños	Miembro	X	Independiente	35 años	MBA Finanzas

Fuente: HR Ratings con base en información de Infraex.



@HRRATINGS



HR RATINGS



WWW.HRRATINGS.COM



HR RATINGS

c. Evaluación del desempeño, remuneración y reconocimiento

El Comité Técnico participa de manera central en la evaluación del desempeño y la supervisión de la administración, al revisar trimestral y anualmente los reportes de desempeño que el Administrador debe entregar al Comité, al Fiduciario, al Representante Común y a cualquier tenedor que los solicite por escrito, evaluando su contenido, consistencia y alineación con los objetivos estratégicos del Fideicomiso. Estas evaluaciones permiten verificar que las funciones del Administrador se ejecuten de manera ética, eficiente y conforme a los contratos vigentes, al marco operativo y a los principios de integridad, sostenibilidad y responsabilidad social, incluyendo el adecuado funcionamiento del sistema de control interno, el cumplimiento del Código de Ética y la observancia de los lineamientos del gobierno corporativo. Adicionalmente, el Comité Técnico es evaluado mediante una serie de indicadores para definir su desempeño. Infraex nos compartió evidencia de las evaluaciones realizadas durante 2025.

En materia de remuneración, corresponde al Comité Técnico aprobar los importes pagados a servicios de auditoría externa y a servicios distintos a la auditoría, así como validar las estructuras de incentivos del Administrador y sus directivos en equilibrio con los objetivos de corto y largo plazo del Fideicomiso. Respecto a las distribuciones, el Director Adjunto de Administración y Finanzas determina si su origen corresponde al resultado fiscal o a un reembolso de capital; posteriormente, instruye al Fiduciario, con copia al Representante Común, para que se efectúe el pago conforme al flujo proyectado y previa autorización del Comité Técnico, apegándose al Contrato del Fideicomiso y a las disposiciones fiscales que obligan a distribuir al menos una vez al año, y a más tardar el 15 de marzo, el 95% del resultado fiscal del ejercicio anterior. Asimismo, se reconoce que los tenedores CFBEs de la Serie B goza de preferencia sobre los tenedores CFBEs Serie A en las distribuciones conforme al contrato, y que los pagos se realizan en efectivo mediante los mecanismos operados por Indeval. El Marco General de Operaciones establece además los procedimientos para el cálculo de la distribución mínima trimestral, los ajustes en caso de insuficiencia de flujos, las reglas aplicables en desinversiones o terminaciones de contratos de prestación de servicios, y los lineamientos para distribuciones derivadas de enajenaciones o liquidación de inversiones, los cuales deben ser calculados por el Administrador y aprobados por el Comité Técnico, asegurando así una gestión financiera alineada con los objetivos de largo plazo del fideicomiso y la protección de los intereses de los tenedores. Por lo anterior, Ratings otorgó el nivel *Medio* a este subfactor.

d. Juntas de consejo y comités adicionales

En cuanto al funcionamiento de las juntas del Comité Técnico, el Fideicomiso sesionará trimestralmente de manera ordinaria, y las convocatorias se podrán realizar mediante el Administrador y/o cualquiera de los miembros del Comité Técnico. Estas sesiones generan una notificación previa y por escrito a los miembros y con al menos cinco días hábiles de anticipación a la fecha con el orden del día, el lugar, fecha y la hora de la sesión. De esta forma, las sesiones se podrán realizar mediante teléfono, video conferencia o cualquier otro medio entre los miembros en tiempo real. En cuanto a la votación y el quórum, el Fideicomiso considera válida una sesión cuando la mayoría de los miembros con derecho a emitir un voto están presentes, de lo contrario, el Comité Técnico tiene por obligación volver a convocar una segunda convocatoria. Vale la pena mencionar, que, de acuerdo con el Reglamento del Comité Técnico, se señala que el Derecho a voto le pertenece al presidente, miembro propietario y los Consejeros Independientes. Por lo anterior, Ratings otorgó el nivel *Alto* a este subfactor.



@HRRATINGS



HR RATINGS



WWW.HRRATINGS.COM



HR RATINGS

e. Plan de sucesión del equipo de alta dirección

En cuanto el plan de sucesión del equipo de alta dirección, Infraex creó en agosto de 2025 la Política de Sucesión. Este documento constituye un avance relevante para asegurar una continuidad operativa. La Política de Sucesión del Fideicomiso establece un marco para identificar, desarrollar y preparar talento interno y externo capaz de asumir puestos clave, incluyendo funciones ejecutivas, consejeros y roles desempeñados por terceros independientes, con el fin de asegurar la continuidad operativa, robustecer el gobierno institucional y mitigar riesgos estratégicos y de reputación. Su alcance abarca todas las áreas y niveles del Fideicomiso. El proceso se alinea con el reglamento, el comité técnico, las normas de gobierno corporativo y las políticas internas de desarrollo de talento, evaluación del desempeño, gestión de riesgos y ética. De forma anual se identifican y actualizan las posiciones críticas; se evalúa formalmente el potencial de candidatos internos y externos mediante herramientas que consideran competencias, experiencia, desempeño y alineación con los valores institucionales; y se diseñan planes individuales de desarrollo que incluyen formación, mentoría y exposición a retos estratégicos. El Comité Técnico valida, supervisa y da seguimiento a los planes, garantizando objetividad, transparencia y confidencialidad, y la revisión de los planes se realiza al menos una vez al año o ante cambios significativos en la estructura u entorno operativo. HR Ratings considera como área de oportunidad la definición de un periodo de rotación sano para asegurar una mayor independencia, transparencia y efectividad en la toma de decisiones. Esto con el fin de disminuir el riesgo natural que se genera cuando las relaciones con la administración o con grupos de interés son demasiado largas y estrechas.

Para mitigar contingencias se contemplan escenarios de reemplazo inmediato y un programa de desarrollo cruzado asegurando un conocimiento estratégico integral. De acuerdo con la información proporcionada, la Política establece criterios claros de elegibilidad, evaluación de competencias, perfiles críticos y un esquema de capacitación para fortalecer a los posibles sucesores de puestos estratégicos. Asimismo, incorpora un proceso estructurado para la identificación temprana de talento interno, con evaluaciones periódicas y desarrollo de competencias de liderazgo, lo cual esta alineado con prácticas avanzadas de gobernanza corporativa. No obstante, al ser un instrumento recién implementado, su eficacia todavía no puede evaluarse de manera completa, ya que el Fideicomiso aún no cuenta con métricas de seguimiento sobre la evolución en la operación. Por lo anterior, Ratings otorgó el nivel *Medio* a este subfactor.

Figura 3. Plan de sucesión



f. Evaluación de riesgos y planes de contingencia

En cuanto a la evaluación de riesgos y planes de contingencia, el Fideicomiso cuenta con un proceso debidamente establecido que se encuentra en el Manual de Riesgos de Corrupción, Soborno, Malversación de fondos y Fraude. Dicho manual se establece como una herramienta complementaria a la normatividad y el Código de Conducta y Ética con el propósito de prevenir, detectar y mitigar riesgos relacionados con delitos financieros y éticos en el Fideicomiso. Su principal objetivo es proporcionar políticas y procedimientos claros para gestionar estos riesgos, crear conciencia sobre sus consecuencias, y fortalecer la eficiencia y eficacia de las actividades orientadas a combatirlos. El manual fomenta una cultura organizacional enfocada en la disuasión y detección temprana de estos actos, asegura un enfoque preventivo mediante el desarrollo continúa de controles y la implementación de acciones correctivas. Adicionalmente, el área de Control Interno en colaboración con los distintos responsables de cada proceso generó una Matriz de Riesgos y un Inventario de Riesgo, los cuales son revisados anualmente y están definidos en el Manual de Riesgos de Corrupción, Soborno, Malversación y Fraude de INFRAEX.

Por otra parte, el Fideicomiso cuenta con un Plan de Continuidad de Negocio, el cual fue creado en junio de 2019 y fue actualizado por en enero de 2021 y en octubre de 2025. Este plan fue creado con el objetivo de proteger los procesos en caso de emergencias, desastres o fallas mayores con el fin de mitigar las consecuencias operativas, financieras, reputacionales y de cumplimiento. Este plan cuenta con un análisis de riesgo que identifica los riesgos en tres categorías (Bajo, Medio y Alto), así como cuenta con escenarios de contingencia y estrategias por implementar. Asimismo, define el desarrollo del plan de continuidad de negocio, las pruebas del plan de continuidad y la divulgación de este.

El proceso de pruebas del Plan de Continuidad de Negocio consiste en validar, mediante ejercicios controlados, que las soluciones diseñadas para responder a una contingencia realmente funcionan y permiten recuperar las operaciones dentro de los tiempos definidos. Estas pruebas evalúan la capacidad de respuesta ante escenarios de desastre, verifican la efectividad operativa de los procedimientos, identifican áreas de mejora en el diseño del plan y permiten comprobar si el personal involucrado conoce y ejecuta correctamente sus responsabilidades. Una vez que el plan es modificado o actualizado, la versión autorizada se publica en el portal interno y se acompaña de una campaña de difusión para asegurar que todos los participantes estén informados; no obstante, la política presenta un área de oportunidad al no detallar los tipos específicos de pruebas que deben realizarse. Por lo anterior, HR Ratings otorgó el nivel *Alto* a este subfactor.

En conclusión, HR Ratings otorgó el nivel *Medio* al Pilar 2 debido a que el Fideicomiso cuenta con documentos formales, roles definidos, experiencia técnica del Comité y Comités funcionando. Sin embargo, existen áreas de oportunidad concentradas en la baja diversidad de género del Comité Técnico, la falta de métricas de desempeño, la falta de trazabilidad en procesos de evaluación y sucesión, así como el detalle sobre las pruebas realizadas en el Plan de Continuidad de Negocio.

3. Derechos de los Accionistas

Este pilar se encarga de identificar las sanas prácticas y que estas garanticen un trato equitativo a los accionistas, tanto mayoritarios como minoritarios, así como la protección de sus intereses. Los derechos fundamentales de los accionistas son la participación y votación en asambleas para la aprobación de decisiones importantes, la participación de las utilidades del Fideicomiso, el acceso a información sobre el Fideicomiso, entre otros.



@HRRATINGS



HR RATINGS



WWW.HRRATINGS.COM



HR RATINGS

Infraex muestra un cumplimiento adecuado de las responsabilidades del consejo y de los órganos de gobierno respecto a los accionistas, reflejando un marco que promueve prácticas de transparencia y participación, aunque con oportunidades relevantes para fortalecer la solidez del proceso. 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.

De forma adicional, el Fideicomitente (Administrador Fibraestructura, S.A.P.I. de C.V.) es responsable de aportar los activos iniciales al Fideicomiso, además mantiene un rol estructural relevante al definir el origen y alcance del portafolio, y el Administrador (Banco Actinver S.A., Institución de Banca Múltiple Grupo Financiero Actinver) es el designado conforme al Contrato del Fideicomiso, ejecuta la operación, supervisa el desempeño de los activos e implementar estrategias operativas y de sostenibilidad.

Las asambleas se realizan de manera formal y oportuna. Lo anterior mediante la presentación de documentos formales como convocatorias formales mediante la BMV, 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. Para que una asamblea quede válidamente instalada en primera convocatoria, deben estar presentes tenedores que representen al menos la mayoría de los CBFEs en circulación con derecho a voto; en segundas o ulteriores convocatorias, puede instalarse con cualquier número de CBFEs presentes. Cada tenedor cuenta con un voto por cada CBFEs en circulación del que sea titular, sin distinción de serie cuando ambas participan, lo que garantiza proporcionalidad en el poder de decisión. Las resoluciones se consideran válidas cuando son aprobadas por la mayoría de los votos con derecho a votar presentes en la asamblea, y pueden adoptarse por escrito si son firmadas por la totalidad de los tenedores con derecho a voto.

En cuanto a la asistencia, Infraex se apegue al artículo 221 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito para poder asistir a la Asamblea de Tenedores, los cuales deberán portar una tarjeta de admisión correspondiente a su CBFE's y expedida por el Representante Común (CIBanco, S.A.). Asimismo, los Tenedores podrán ser representados por apoderados que acrediten su personalidad y mediante una carta poder firmada ante dos testigos

Infraex llevó a cabo dos sesiones durante 2024 y dos de enero a noviembre de 2025. HR Ratings considera como fortaleza la formalización de procesos y la documentación e informes enviados con anticipación y que estará relacionada a cada uno de los puntos del Orden del Día (incluyendo los reportes del Comité Técnico sobre supervisión administrativa, controles internos y cumplimiento de principios de integridad y sostenibilidad). Este tipo de acciones reflejan un esfuerzo por informar adecuadamente a los accionistas. Asimismo, HR Ratings considera como área de oportunidad la integración de herramientas formales de retroalimentación y el seguimiento documentado de las inquietudes de los accionistas, lo cual permitiría una supervisión más completa del cumplimiento de sus derechos.

En cuanto a la participación de miembros independientes, se observan prácticas alineadas al contrato del Fideicomiso para la mitigación de conflictos de interés, incluyendo la intervención y votación de estos miembros en los casos relevantes. Esto constituye una fortaleza, ya que contribuye a la imparcialidad en la toma de decisiones. Asimismo, los reportes trimestrales del Comité Técnico y del Comité de Integridad, así como la presentación de resultados financieros y operativos, sugieren un flujo de información adecuado. Sin embargo, HR Ratings considera que existe un área de oportunidad para mejorar la comunicación



@HRRATINGS



HR RATINGS



WWW.HRRATINGS.COM



HR RATINGS

estratégica y asegurar que todos los accionistas cuenten con plataformas accesibles y consistentes para expresar inquietudes y recibir respuestas formales. Lo anterior mediante un mayor fomento en la interacción con los accionistas más allá de las asambleas y mediante mecanismos para medir la satisfacción o la percepción de claridad respecto a la información proporcionada.

En conclusión, HR Ratings otorgó el nivel *Medio* a este pilar, ya que el Fideicomiso cumple con las prácticas esenciales de transparencia, participación y documentación establecidas en la metodología. Lo anterior mostrando un marco adecuado y funcional. Sin embargo, no presenta evidencia suficiente para confirmar mecanismos avanzados de comunicación, evaluación continua, medición de satisfacción o interacción estratégica con accionistas.

4. Prácticas de auditoría, transparencia y divulgación

Este pilar busca analizar que el Fideicomiso cuente con prácticas de auditoría de acuerdo con las sanas prácticas a las que las instituciones estén sujetas y será una consideración relevante para determinar la fortaleza del gobierno corporativo del Emisor. Además, se analizará la divulgación de información y transparencia del Fideicomiso hacia todas las partes interesadas.

i. Prácticas de auditoría

En el ámbito de prácticas de auditoría, la organización cuenta con el Manual de Contraloría Interna (actualizado en marzo de 2025) y el Manual de Auditoría Interna (actualizado en marzo de 2025). El Manual de Contraloría Interna define lineamientos claros para la ejecución de revisiones internas, incluyendo la identificación de hallazgos, la evaluación de riesgos y la elaboración de informes detallados. Estas revisiones se llevan a cabo bajo la supervisión del contralor interno y reportan directamente al Comité Técnico, asegurando independencia frente a las áreas operativas y administrativas. Durante 2025, se realizó un Informe de Revisión de Contraloría Interna con el fin de llevar a cabo una revisión aleatoria de manuales y reglamentos internos en donde se arrojaron ocho observaciones sobre seis manuales (Manual Gobierno Corporativo, Manual Jurídico, Reglamento del Comité de Gobierno Riesgo y Cumplimiento, Manual de Contraloría Interna y los Manuales de Políticas). Por otra parte, el Manual de Auditoría Interna se enfoca en la compilación de políticas y lineamientos para el desarrollo de la Auditoría Interna aplicable al Fideicomiso. Durante el tercer trimestre de 2025, se reportó un avance del 75% en el plan de trabajo de auditoría interna, lo que evidencia un seguimiento constante y riguroso de las actividades programadas.

El Fideicomiso también mantiene auditoría externa a cargo de Galaz, Yamazaki, Ruiz Urquiza, S.C / Deloitte desde 2022 y el 3 de junio de 2025 se ratificó sus servicios como auditor externo. El auditor externo es quien revisa los estados financieros y reporta hallazgos al Comité Técnico y a la asamblea de tenedores, cumpliendo con normas internacionales de auditoría, lo que garantiza la calidad, confiabilidad y comparabilidad de los dictámenes. Asimismo, Infraex tiene publicado sus estados financieros en su página web y en la de la BMV. La documentación de hallazgos, la evaluación de posibles conflictos de interés y la definición de estrategias para mitigarlos fortalecen la integridad de los procesos de auditoría, constituyendo una fortaleza clave dentro de este Pilar y alineándose con las mejores prácticas observadas en Entidades similares en México. Por lo anterior, Ratings otorgó el nivel *Alto* a este subfactor.



@HRRATINGS



HR RATINGS



WWW.HRRATINGS.COM



HR RATINGS

ii. Transparencia y divulgación de información

En cuanto a transparencia y divulgación de información, el Fideicomiso ha implementado mecanismos que permiten una comunicación clara, detallada y oportuna hacia accionistas y otros interesados. La información financiera y operativa se presenta en sesiones de Comité Técnico y Comités especializados, como se evidencia en la convocatoria del 21 de octubre de 2025, donde se compartieron informes sobre la situación financiera del Emisor, desempeño del administrador, seguimiento de sectores de inversión y designación de delegados especiales. Adicionalmente, Infraex 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. Por lo anterior, Ratings otorgó el nivel *Alto* a este subfactor.

HR Ratings otorgó el nivel *Alto* a este pilar. Lo anterior debido a que Infraex cuenta con una ejecución de sus auditorías internas y externas con independencia, calidad técnica y seguimiento riguroso, así como en la divulgación de información clara, oportuna y transparente. 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. El Fideicomiso mantiene prácticas en promedio con los estándares de auditoría y transparencia observados en México, consolidando un marco robusto que permite una operación eficiente y confiable del Emisor. Asimismo, HR Ratings considera la actualización periódica de la matriz de riesgos, que permite identificar y priorizar riesgos operativos y de fraude. Los indicadores de desempeño no financiero se reportan en presentaciones de sostenibilidad y a inversionistas, asegurando que la gestión de riesgos se vincule de forma directa con la toma de decisiones estratégicas.

5. Reconocimiento de Partes Interesadas

El buen desempeño de una Entidad es resultado de la interacción y de las contribuciones provenientes de todas las partes interesadas, como lo son los reguladores, los inversionistas, los empleados, acreedores, proveedores, clientes, sindicatos, gobierno, entre otros. Por lo anterior, las instituciones deben reconocer que las partes interesadas son esenciales para el desarrollo y la sostenibilidad de esta. Por lo que este pilar identificará la identificación clara y detallada de las partes interesadas, sus derechos, obligaciones, intereses, entre otras.

Este pilar muestra que el Fideicomiso cuenta con una estructura sobre el ecosistema de negocio que permite identificar a los principales grupos vinculados con la operación tanto en el negocio central, extendido y en el ecosistema en el que se desenvuelve el Emisor; sin embargo, no existe un reconocimiento detallado de los derechos, deberes e intereses de cada parte interesada. En la Figura 4 se puede observar los distintos grupos de interés identificados. Esta clasificación constituye una base funcional para orientar la comunicación institucional. Existe un área de oportunidad en la incorporación de una calendarización de interacciones, estipulación de canales formales y métricas más robustas para evaluar la calidad de la comunicación y la satisfacción de las partes interesadas, así como analizar influencia, poder y necesidades específicas por grupo.



@HRRATINGS



HR RATINGS



WWW.HRRATINGS.COM



HR RATINGS

Figura 4. Partes Interesadas del ecosistema de negocio de Infraex

Extendido	Ecosistema
Proveedores Directos	Instancias Administrativas
Clientes indirectos	Instituciones Financieras
Proveedores indirectos	Sindicatos
Clientes directos	Reguladores Bursátiles
Colaboradores	Inversionistas
	Otros (Sociedad, Medios de Comunicación y ONG's)

Fuente: HR Ratings con base en información de Infraex.

Por otra parte, las interacciones a nivel institucional se desarrollan principalmente a través de asambleas, Comités Técnicos y Comités especializados, donde se registran asistencia, votaciones y resoluciones. Las actas y reportes confirman que existe un seguimiento, el cuales realizado mediante informes del Comité Técnico que permiten identificar riesgos generales y ofrecen un panorama sobre participación y cumplimiento dentro de las interacciones de gobernanza. No obstante, existe un área de oportunidad para asegurar que la gestión de las partes interesadas sea estratégica mediante la existencia de evaluaciones sobre la satisfacción, percepción o calidad de la comunicación hacia las partes interesadas, así como de mecanismos formales para medir la efectividad de las acciones tomadas o la relevancia de los canales utilizados.

En cuanto a la atención de denuncias o quejas, el Fideicomiso cuenta con un procedimiento formal supervisado por el Comité de gobierno, riesgos y cumplimiento. Durante el tercer trimestre de 2025 se documentó la atención de dos denuncias con un tiempo promedio de resolución de tres meses, lo que evidencia un proceso operativo funcional. Sin embargo, no se cuenta con información sobre herramientas adicionales como indicadores de eficiencia, mecanismos de retroalimentación, análisis de causas raíz, o estrategias de prevención y comunicación con las partes interesadas afectadas.

Adicionalmente, el Comité de Integridad da seguimiento a todas las denuncias recibidas, determina las sanciones correspondientes y realiza monitoreo constante para garantizar que los mecanismos se adapten a retos operativos y regulatorios. El Fideicomiso también asegura la confidencialidad y accesibilidad de los canales de denuncia, incluyendo opciones anónimas, y facilita la participación de colaboradores, proveedores y terceros, fortaleciendo la transparencia y la confianza en los procesos internos. Lo anterior con el fin de lograr una mejora continua del sistema.

Por otra parte, el Fideicomiso cuenta con una Política de Impacto Social y Relacionamento con Comunidades, con el fin de establecer lineamientos, responsabilidades y compromisos institucionales para medir y supervisar el impacto social y la relación con las comunidades. Esta Política aplica a los proyectos del portafolio del Emisor, a todos los colaboradores y en las decisiones que pudieran generar algún impacto social. Asimismo, la Política define los roles y lineamientos de cada órgano en el Fideicomiso.

HR Ratings otorgó el nivel *Medio* a este pilar. Lo anterior debido a que el Fideicomiso cumple con la identificación de partes interesadas, mantiene mecanismos básicos de interacción formal y opera un proceso funcional de atención de denuncias. Sin embargo, existe un área de oportunidad en la delimitación de derechos, intereses y características de las partes interesadas, así como en la incorporación de una 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.

De esta forma, las prácticas actuales son adecuadas y funcionales, con áreas de oportunidad claras para fortalecer la gestión estratégica y el crecimiento del ecosistema de negocio con las partes interesadas.



@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 calificadoradora 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