INFRAEX Fibra E

INFRAEX Fibra E (Fideicomiso F/3369)

Credit Rating Agency

Sustainable Impact

13 de diciembre de 2024

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

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 Debida 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 integra 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.

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.

Análisis de los Pilares de las Políticas de Integridad

HR Ratings estudiará la Política de Integridad de la organización con base en nueve pilares que estudian distintos aspectos deseables para una Política de Integridad. Esto se hace a través de un cuestionario diseñado para medir en qué nivel la organización cumple con cada pilar. A través de los nueve pilares que componen la Política de Integridad se analizan a detalle los documentos, políticas y procedimientos con los que cuenta INFRAEX para detectar y mitigar principalmente riesgos asociados con corrupción, siendo los principales documentos internos que rigen estas actividades.

1. Cultura de Integridad y Cumplimiento de la Organización

Dentro de este pilar se evalúa en qué medida la alta dirección fomenta y se apega a la cultura de integridad y cumplimiento, así como la accesibilidad de la Política de Integridad a todos los colaboradores dentro y fuera de la organización. De esta manera, también se evalúa la claridad o ambigüedad con la que se transmiten. Para la evaluación de este pilar, la existencia de comunicados periódicos exhortando al personal de la Entidad al cumplimiento y apego a la Política de Integridad facilitará dicha evaluación.

Con el objetivo de evaluar en qué proporción la alta dirección de la Entidad fomenta y permea la cultura de integridad hacia todo el organigrama, HR Ratings realizó un análisis de la documentación, tanto interna como externa, que hace referencia al control de riesgos y apego a la Política de Integridad, analizando también las leyes enfocadas a este tema, y a las cuales la cada documento se encuentra sujeto. Adicionalmente, se realizaron encuestas considerando colaboradores de áreas operativas, mandos medios y alta dirección.

La Entidad 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). Los principales documentos internos y externos de la Entidad son los siguientes:

Figura 1. Manuales y Reglamentos

Manual	Privado/Público	Última actualización
Manual de Contraloría Interna	Privado	feb-24
Manual de Riesgos de Corrupción, Soborno, Malversación de fondos y Fraude	Privado	may-24
Marco de Gestión del Riesgo Operacional	Privado	oct-24
Manual de Debida Diligencia y Contratación de Terceros	Privado	feb-21
Manual de Recursos Humanos	Privado	may-24
Codigo de Conducta y Ética	Público	may-24
Manual de Organización	Privado	may-24
Reglamento del Comité Conflictos		oct-24
Reglamento del Comité de Integridad	Privado	may-24
Marco General del Comité de Integridad	Privado	may-24
Política de Prevención de Fraudes y Anticorrupción	Privado	nov-19
Política de Integridad	Público	jul-24

Fuente: HR Ratings con información interna de Infraex.

Es importante mencionar que HR Ratings realizó una encuesta aleatoria a una muestra de colaboradores de la Entidad, con la finalidad de dar seguimiento de la cultura de anticorrupción por medio de un adecuado fomento desde la alta dirección, así como la disponibilidad y permeabilidad que tiene la Política de Integridad en paralelo con los manuales a los colaboradores.

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. Estas políticas son fundamentales para asegurar que cada nivel de la organización tenga una guía clara y accesible sobre las conductas esperadas, creando así un ambiente de responsabilidad compartida en torno a la ética. Al contar con un marco que regula y supervisa procesos críticos como la contratación de terceros, la gestión de recursos humanos y el control interno, INFRAEX fomenta un entorno en el cual el cumplimiento no solo es un objetivo sino una práctica de la Entidad. Este enfoque fortalece la confianza de los grupos de interés y posiciona a la empresa con su compromiso en la integridad y promueve la sostenibilidad a largo plazo.

2. Código de Conducta y Otros Manuales

Este pilar utiliza la metodología sobre las Prácticas de Anticorrupción de HR Ratings que consiste en la evaluación de los manuales que soportan la Política de Integridad, entre los cuales revisa el Código de Conducta, el Manual de Recursos Humanos y el Manual de Funcionamiento General. Adicionalmente, revisa si en estos se definen de forma clara los conceptos de fraude financiero, malversación, pago facilitador y corrupción. De igual forma, revisa si los manuales no se contradicen unos a otros y el apego de éstos a la legislación vigente en México.

En este sentido, de acuerdo con lo descrito en el primer pilar, las actualizaciones del Código de Conducta Institucional y los demás manuales tienen la finalidad de reafirmar el compromiso de la Entidad hacia las sanas prácticas. HR Ratings evalúa los siguientes criterios en los códigos y manuales:

a) Código de Conducta y Ética

El Código se configura como un pilar esencial para garantizar el comportamiento ético y profesional dentro de la organización, alineándose estrechamente con los objetivos planteados en la Política de Integridad. Ambos documentos comparten principios fundamentales que refuerzan la transparencia, la prevención de actos indebidos y le cumplimiento de las normativas aplicables, demostrando una sólida integración conceptual y práctica en su implementación. El Código de Conducta y Ética, con su última actualización en mayo de 2024, enfatiza la importancia de la transparencia operativa, la intachable conducta personal y el apego a normatividades internas y externas. Este enfoque complementa la Política de Integridad, que busca prevenir fraudes, actos de corrupción y conflictos de interés a través de controles efectivos y la promoción de una cultura ética en todas las operaciones de la Entidad. Ambos documentos destacan la importancia de principios como la honestidad, la lealtad, compromiso y respecto, valores que fortalecen la cohesión interna y generan confianza entre los inversionistas y grupos de interés.

Un aspecto clave del Código de Conducta y Ética es su alcance amplio, el cual garantiza que todos los actores involucrados en la operación de la Entidad se rijan por las mismas métricas éticos, promoviendo un entorno de responsabilidad compartida.

Además, el Código aborda temas como la confidencialidad, la prevención de conflictos de interés y la regulación de políticas específicas sobre regalos, viajes, donaciones y participación política, asegurando un marco robusto de actualización que previene riesgos reputacionales y operativos.

En términos de cumplimiento normativo, el Código se alinea con las principales legislaciones mexicanas aplicables, como la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley Federal de Protección de Datos Personales. Este apego a la legislación refuerza su legitimidad y operatividad, asegurando que las acciones de la Entidad no solo se ajusten a sus valores internos, sino también a los requisitos legales y regulatorios. Además, el Código refleja las mejores prácticas internacionales al integrar lineamientos del Código de Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo, lo que garantiza confiabilidad y competitividad.

b) Manual de Recursos Humanos

El Manual de Recursos Humanos tiene como objetivo establecer una guía clara sobre la estructura organizativa del departamento de Recursos Humanos de la Entidad, definiendo las funciones y obligaciones de cada colaborador que participa en la gestión y operación. Además, busca alinear a los colaboradores con la filosofía institucional del departamento, permitiendo que trabajen en conjunto para alcanzar metas específicas que contribuyan a los objetivos estratégicos de la Entidad. Este manual está dirigido a todos los colaboradores involucrados en la operación y administración de la Entidad, promoviendo una comprensión de las políticas y procedimientos que rigen sus actividades.

Se establece que el manual será revisado anualmente o en cualquier momento que se requieran modificaciones debido a cambios en las políticas o procedimientos internos. De esta forma, cada año se revisa y de ser necesario se realizan las modificaciones, de lo contrario se ratifica la vigencia del documento ante el Comité. Estas actualizaciones son comunicadas a los colaboradores y deben ser aprobadas por el Comité Técnico para garantizar su validez. Desde su creación en 2021, el manual fue actualizado en mayo de 2024, y se espera una nueva revisión para mayo de 2025.

El contenido abarca una amplia gama de aspectos relacionados con la gestión de personal, incluyendo la descripción de funciones por puesto, políticas de reclutamiento y selección, y lineamientos específicos como la integración de expedientes, los procedimientos de alta y baja del personal, y la evaluación de desempeño. También se incluyen políticas sobre capacitación, tipos y procedimientos para impartirla, así como medidas para fomentar la inclusión y diversidad dentro de la Entidad. Además, se abordan temas clave como el uso de sustancias controladas, políticas de vacaciones, permisos, licencias de paternidad y maternidad, vestimenta, sanciones, y procedimientos relacionados con la nómina, promociones, transferencias y comunicación interna.

El enfoque integral del manual no solo garantiza un marco normativo para la gestión de recursos humanos, sino que también promueven un entorno laboral ordenado, inclusivo y enfocado en el cumplimiento de las metas institucionales. Lo anterior, se puede observar a través de un 35% de mujeres y 65% hombres laborando en la Entidad. Su actualización y revisión permiten que se mantenga esencial y que cumpla con las necesidades cambiantes de la Entidad y de sus colaboradores, fortaleciendo así su compromiso con la ética y la profesionalización en la administración personal.

c) Manual de Funcionamiento General

El Manual de Funcionamiento General fue creado en junio de 2019, aprobado en julio de 2019 y actualizada por última vez en mayo de 2024, detalla que las políticas y lineamientos que regulan las actividades y responsabilidades del administrador de la Entidad, con el objetivo de garantizar el cumplimento de los dines establecidos dentro del marco regulatorio y contractual aplicable. Este documento está alineado con la Ley del Mercado de Valores y las disposiciones generales aplicables a los emisores de valores, así como con normativas que regulan servicios de auditoría externa y contratos de la Entidad. Su alcance incluye temas operativos, como la gestión de recursos de oferta, la recepción y distribución de dividendos, intereses y capital, así como la participación en asambleas y la aprobación de modificaciones por parte del Comité Técnico en colaboración con la contraloría interna.

Además, el manual aborda las políticas generales que delimitan las responsabilidades de diferentes órganos, como el Comité Técnico, el Comité de Conflictos, la Dirección Jurídica, la Dirección adjunta de Administración y Finanzas, la Contraloría Interna y el Área de Auditoría Interna. Con respecto al Comité Técnico, se incluyen detalles sobre su calendario de sesiones, órdenes del día y procedimientos en asambleas. También se describen responsabilidades específicas relacionadas con la operación de la Entidad, incluyendo eventos relevantes, reportes, costos, gastos, apalancamiento, entre otras cosas. Asimismo, se detallan los procedimientos para el cálculo y distribución mínima trimestral de los recursos, lo cual garantiza un marco claro de supervisión y cumplimiento.

El nivel de especificidad en cuanto a funciones, proceso y mecanismos de aprobación refuerza el compromiso de la Entidad con prácticas éticas y transparentes. Estas disposiciones no solo buscan mitigar riesgos relacionados con el fraude financiero, la malversación y otros actos ilícitos, sino que también aseguran que las operaciones de la Entidad estén alineadas con las normativas vigentes. Al abordar tanto aspectos operativos como mecanismos de control y auditoría, el manual establece una base sólida para promover una cultura organizacional sustentable, basada en la rendición de cuentas y la gestión responsable de recursos.

HR Ratings considera que los manuales son claros y concisos con relación a los conceptos de corrupción, fraude y malversación de fondos. Adicionalmente, la periodicidad de actualizaciones y/o modificaciones es relevante, así como la aprobación mediante el Comité Técnico. HR Ratings considera como área de oportunidad formalizar el proceso de revisión de los candidatos en distintos registros públicos, como lo son las redes sociales, al interior del Manual.

3. Recursos, Autonomía y Vigilancia

Este pilar se encarga de identificar la existencia de un Departamento de Cumplimiento dentro de la Entidad y la autonomía de dicho departamento; también examina los recursos y la autoridad con los que cuenta para desempeñar de manera adecuada sus funciones. También advierte si la organización cuenta con procesos definidos para aplicar los manuales y para revisar su cumplimiento, procesos que deberán estar definidos también en los manuales.

INFRAEX cuenta con un Manual de Contraloría Interna, el cual se rige como un documento para garantizar la correcta operación de la Entidad, el cumplimiento normativo y la transparencia en sus actividades. Este manual fue creado en noviembre de 2019, aprobado en febrero de 2020 y ha tenido dos actualizaciones, una en febrero de 2021 y otra en 2024. El documento,

establece un marco que refuerza la autonomía del departamento de cumplimiento, promueve la implementación de controles internos efectivos y asegura que las actividades de la organización estén alineadas con los objetivos estratégicos y la normativa vigente.

Uno de los aspectos más destacados del manual es la claridad con la que define la estructura organizacional. La independencia de áreas como la Contraloría Interna, la Auditoria y los Órganos de Control es fundamental para prevenir conflictos de interés y garantizar decisiones imparciales. Este enfoque promueve un entorno de transparencia y permite que las funciones de supervisión y cumplimiento se realicen con objetividad, protegiendo los intereses de la Entidad y de sus inversionistas.

Adicionalmente, este manual detalla los procesos para la implementación y revisión de manuales y políticas. Se establece un sistema de verificación y evaluación continua que incluye auditorías internas y externas, así como revisiones selectivas y aleatorias. Estos procesos no solo aseguran la congruencia con las normativas aplicables, sino que también permiten identificar desviaciones y tomar medidas correctivas oportunas. Además, la actualización anual de los manuales refleja el compromiso de INFRAEX con la mejora continua y la adaptabilidad frente a cambios regulatorios y operativos.

La gestión de riesgos es otro pilar clave del manual. A través de matrices de riesgos y controles, INFRAEX identifica posibles vulnerabilidades y estables estrategias para mitigarlas. El enfoque preventivo se refuerza con un programa de continuidad de negocio que garantiza la operación ininterrumpida de su operación, así como prevé cualquier tipo de contingencia. Esto no solo protege a la Entidad, sino que también asegura la confianza de los inversionistas.

HR Ratings considera que la Contraloría Interna de la Entidad representa una herramienta para fortalecer el cumplimiento normativo, la transparencia y la eficiencia operativa. Su diseño promueve la autonomía y establece procesos claros para la aplicación y revisión de manuales, lo cual refuerza la gestión de riesgos en todas las áreas de la organización.

4. Estrategia para la Evaluación de Riesgos

Este pilar es uno de los más importantes dentro de la metodología de HR Ratings de la política de Anticorrupción. De esta forma, el pilar evalúa si dentro de la Entidad se definen claramente los riesgos y si se identifican acciones mitigantes, riesgos residuales y posibles planes de acción ante dichas circunstancias. HR Ratings evalúa lo antes dicho a partir de la definición de los siguientes puntos:

a. Proceso Establecido

Este apartado evalúa si la estrategia dentro de la Entidad define cómo identificar objetivos mientras delimita su tolerancia a los riesgos y define la debida documentación para el registro de estos. La Entidad 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 la Entidad. 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.

La estrategia de riesgos establecida que tiene la Entidad abarca diversas etapas clave que incluyen la identificación y evaluación de riesgos, el monitoreo continuo, la detección de posibles irregularidades y la denuncia de estos actos sospechosos. Esas etapas están respaldadas por políticas generales como la selección de personal confiable, el conocimiento de asesores y proveedores, la firma de compromisos éticos, la separación de funciones y el establecimiento de niveles de autorización el proyecto también contempla la planeación, ejecución y recopilación de información para el seguimiento de actos materializados, lo que refuerza la capacidad de respuesta de la entidad ante eventos de riesgo.

b. Formato de Identificación de Riesgos

Dentro de esta sección se evalúan las estrategias y herramientas asignadas a la recolección de datos para una adecuada categorización de riesgos, así como la identificación de distintos esquemas de corrupción, por ejemplo, la malversación de fondos, fraudes financieros para procesos, industrias o países, así como su formalización en una mesa de discusión o algún comité.

En ese sentido, el área de Control Interno, en colaboración con los distintos responsables de cada proceso, genera una Matriz de Riesgos y un Inventario de Riesgo, los cuales están definidos en el Manual de Riesgos de Corrupción, Soborno, Malversación y Fraude de INFRAEX. Dentro del manual se incluye un proceso detallado de identificación y evaluación de riesgos diseñado para detectar posibles escenarios de fraude y corrupción, así como a los autores o cómplices que podrían estar involucrados, tanto dentro como fuera de la Entidad este proceso comienza con una autoevaluación de riesgos realizada por los dueños de los procesos, con apoyo de las áreas operativas y administrativas para identificar los casos potenciales y analizar sus consecuencias.

Durante la fase de evaluación, se determinan los posibles efectos de cada riesgo en los objetivos y metas de la entidad, utilizando escalas para medir su severidad (bajo, medio, alto) y frecuencia (nunca, probable, siempre). Hoy asimismo se evalúa la efectividad de los controles implementados, clasificándolos en alto, medio o bajo. Una vez implementadas las estrategias de mitigación, se reevalúan las características del riesgo, generando una nueva estimación bajo el riesgo residual, el cual refleja el nivel de amenaza que persiste tras las acciones correctivas.

El seguimiento de estos riesgos está a cargo del área de Contraloría Interna, qué monitorea y reporta cambios críticos al Comité Técnico, asegurando que se adopten medidas adicionales para su mitigación cuando sea necesario. Este formato integral permite a la entidad mantener un control riguroso sobre sus actividades, identificando, evaluando y gestionando riesgos de manera proactiva y eficiente.

c. Probabilidad e Impacto Esperado

En este apartado se evalúa si la Entidad cuenta con una estrategia que incluya el cálculo de la probabilidad de ocurrencia y su impacto potencial y como consecuencia ordenarlos conforme a los posibles riesgos. El proceso de identificación y clasificación de riesgos se lleva mediante una matriz de riesgos que permite una evaluación estructurada y detallada de cada riesgo identificado. Esta matriz considera áreas, procesos, subprocesos, y describe el tipo de riesgo junto con la efectividad del control asociado, clasificado en alto, medio o bajo. Además, se miden la frecuencia e impacto residual del riesgo tras la

implementación de controles, lo que permite priorizar a aquellos con mayor potencial de afectación. La evaluación numérica ofrece un enfoque cuantitativo que facilita la toma de decisiones informadas, mientras que la asignación de responsables, controles de mitigación y fechas de compromiso ofrecen y refuerzan la administración dentro de la organización.

d. Identifica Acciones Mitigantes

En este apartado se evalúa tanto a nivel organizacional como a nivel de proceso las estrategias de prevención y mitigación, y si estas cuentan con una metodología para la detección de esquemas y se catalogan las posibles estrategias de prevención y detección. La Entidad cuenta con una Política de Fraude y Corrupción, la cual integra estrategias a nivel organizacional y de procesos para mitigar riesgos, promover la transparencia y fomentar una cultura ética dentro de la entidad. A nivel organizacional, se destacan medidas como la capacitación continua, la separación de funciones, los niveles de autorización y el control de acceso físico. Lo anterior reforzado por la evaluación del sistema de control interno realizado por parte de Auditoría Interna y la difusión del Código de Conducta por parte de Recursos Humanos. A nivel de procesos, hoy la evaluación de riesgo permite identificar posibles escenarios de fraude y corrupción, mientras que los controles diseñados, los canales de denuncia y los sistemas de monitoreo interno facilitan la detección temprana y la respuesta rápida ante irregularidades. Estas acciones coordinadas por áreas clave como Contraloría Interna, Legal y Recursos Humanos, aseguran un enfoque integral mantiene el compromiso con ético y el cumplimiento normativo.

e. Controles y Procesos de Mitigación

Aquí se evalúa si la estrategia exige la revisión de documentos internos, entrevistas a infractores, realizar encuestas de cumplimiento a colaboradores, accionistas y directivos, y si se realizan grupos de enfoque y talleres de trabajo.

La estrategia de INFRAEX para la revisión de documentos como parte de su control y proceso de mitigación de riesgos refleja un enfoque integral y estructurado, respaldado por el Manual de Contraloría Interna y la implementación de una matriz de riesgos. Este enfoque permite no solo prevenir desviaciones en los procesos internos, sino también garantizar que las operaciones cumplan con los objetivos estratégicos y las normativas aplicables. Dentro de la política de prevención, se establece que todos los procesos operativos, de soporte y de control están respaldados por manuales, políticas y procedimientos actualizados. Este sistema asegura la congruencia con las normativas internas y externas, promoviendo la eficiencia y eficacia operativa. La supervisión de estos procesos recae en el contralor interno, quien, a través de revisiones periódicas, evalúa el cumplimiento de los controles establecidos y presente informes trimestrales al Comité Técnico y otros órganos clave. Esta dinámica permite identificar de manera oportuna posibles desviaciones y establecer medidas correctivas, fortaleciendo así el sistema de control interno.

f. Riesgo Residual

En este apartado se evalúa si la estrategia identifica el riesgo residual a un nivel de proceso, industria y región, incluyendo la interacción entre estos conceptos. La gestión del riesgo residual en INFRAEX, particularmente en relación con el soborno, la malversación y la corrupción, se basa en un enfoque estructurado que integra los principios de la política de integridad con la implementación de factores Ambientales Sociales y de Gobernanza. Este proceso busca no sólo identificar y clasificar los riesgos que persisten tras la aplicación de controles de mitigación, sino también evaluar su impacto a nivel de proceso, industria y región. La interacción entre estos niveles es clave para comprender cómo los riesgos residuales afectan tanto las operaciones internas como el entorno externo de la organización.

A nivel de proceso, el riesgo residual se gestiona mediante una identificación detallada de las amenazas específicas a las actividades internas. La entidad utiliza un inventario de riesgos para determinar aquellos que permanecen tras la implementación de controles y planes de acción. Esto permite realizar un análisis de impacto y frecuencia, evaluando como estos riesgos podrían afectar las finanzas, la reputación y la operación de la entidad. Este análisis permite a la entidad tomar decisiones informadas sobre la aceptación de riesgos y asignar recursos de manera eficiente para su gestión.

A nivel de industria, el riesgo residual está influenciado por las características propias del sector financiero y de inversiones, donde la exposición a fraudes y corrupción es alta debido al manejo de grandes flujos de capital y la interacción con múltiples partes interesadas. INFRAEX clasifica estos riesgos según su impacto y probabilidad, priorizando aquellos con mayor potencial de daño y ajustando continuamente las estrategias de mitigación a medida que cambian las condiciones del mercado o las normativas. Además, los factores ASG permiten identificar riesgos emergentes y desarrollar respuestas alineadas con las mejores prácticas de la industria, fortaleciendo así la gobernanza corporativa.

En el nivel regional, la gestión del riesgo residual considera las particularidades del entorno geográfico. Las diferencias en regulación, cultura empresarial y prácticas locales pueden aumentar la vulnerabilidad a riesgos específicos como el soborno o la corrupción. Por ello, el seguimiento continuo y la revisión de la efectividad de las medidas de control son fundamentales para ajustar las estrategias y garantizar su relevancia en cada región. Este enfoque permite a INFRAEX mantener un equilibrio entre el cumplimiento normativo y la sostenibilidad operativa.

g. Plan de Respuesta

Dentro de esta sección se evalúa si la estrategia considera distintos esquemas de corrupción, si incluye un plan de coordinación y contacto con las autoridades competentes y si esta estrategia obedece al contexto de la organización.

El plan de respuesta de INFRAEX antes esquemas de corrupción se fundamenta en un enfoque claro que prioriza la transparencia, el cumplimiento normativo y la rendición de cuentas. El Código de Conducta y Ética establece la tipificación de conductas inapropiadas, como el soborno, la malversación de fondos y la revelación de información confidencial, así como sanciones internas y externas proporcionales a la gravedad del acto, que van desde amonestaciones y rescisión de contrato hasta la emisión de casos a las autoridades competentes. Este protocolo incluye la notificación al Comité de Integridad, la investigación interna exhaustiva y, en casos graves, la imposición de sanciones legales sin distinción jerárquica. Además, se contemplan medidas como la suspensión de licencias y la inhabilitación para participar en contratos gubernamentales, asegurando que cualquier infracción sea tratada con firmeza para proteger la reputación de la organización y reforzar la confianza de sus inversionistas y partes interesadas. HR Ratings considera como área de oportunidad el plantear estrategias que permitan la detección y mitigación de riesgos planteados que correspondan al contexto de la industria y del país,

5. Entrenamiento y Capacitación

Dentro de este pilar se evalúa la frecuencia y la estructura del programa de capacitación, así como la existencia de casos prácticos dentro de las capacitaciones brindadas al personal de la Entidad. Además, se evalúa si se incluye a todos los

participantes de la organización, independientemente de la jerarquía, y si se realizan evaluaciones continuas. Asimismo, considera el historial de corrupción de la organización y si la Política de Integridad lo refleja.

INFRAEX capacita de forma continua a sus colaboradores con el objetivo de impulsar su Política de Integridad. De acuerdo con lo anterior, durante 2024, la Entidad llevó a cabo seis eventos con 88 horas de capacitación total. Lo anterior considerando un total de 34 colaboradores a diciembre de 2024. Estos eventos se basaron 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.

Adicionalmente, la Entidad cuenta con un asesor externo para sensibilizar y socializar información de la Política de Integridad. Esto a partir de noviembre de 2023, en donde se empezó con el diseño de capacitaciones y se explicó la metodología, los objetivos, metas y el proceso de internalización en la cultura sobre el compromiso institucional de la Política de Integridad.

Figura 2. Capacitaciones y eventos relacionados con la Política de Integridad

Cursos	Participantes	Horas	Asistencia
Revisión del Código de Ética	40	40.0	100%
Revisión de la Política de Integridad	40	40.0	100%
Cuestionario-evaluación de Confirmación de conocimiento	40	6.0	100%
Grupos de trabajo de estudio sobre el Código de Ética y Política de Integridad.	37	2.0	93%
Capacitación auditoría	40	2.0	100%
Total		**88 horas**	**99%**

Fuente: HR Ratings con información interna de Infraex.

A pesar del compromiso en permear la cultura de integridad en la Entidad mediante firmas de cartas compromiso y actividades de referendo, HR Ratings no considera como capacitación las firmas de las cartas compromiso. Esto debido a que HR Ratings define y evalúa las capacitaciones como una serie de acciones que permiten un desarrollo de actividades que permitan mejorar actitudes y procesos en las partes involucradas. Asimismo, se busca alcanzar metas individuales y al mismo tiempo los objetivos de la Empresa. Por lo anterior, se considera como área de oportunidad aumentar el promedio de horas de capacitación en temas de Política de Integridad por colaborador y formalizar los canales y procesos por los cuales se lleva a cabo, ya que durante 2024 se registró un total de 2.3 horas en promedio.

6. Incentivos y Medidas Disciplinarias

Esta sección evalúa en qué medida los Manuales de la organización tipifican claramente las faltas posibles y distinguen entre corrupción, malversación y fraude financiero. Además, evalúa si la Entidad tiene claro en qué momento contactar a las autoridades pertinentes. Por otro lado, se calcula en qué medida la organización incentiva la aplicación de los manuales y si los colaboradores participan en el desarrollo y mejora de la Política de Integridad.

El Código de Conducta y Ética de INFRAEX establece un marco sólido para tipificar infracciones y aplicar las sanciones pertinentes con el objetivo de proteger los valores de la Entidad, garantizar la transparencia y fortalecer la confianza de inversionistas y colaboradores. Este código identifica claramente conductas inapropiadas, fomenta el cumplimiento ético y establece procedimientos específicos para sancionar violaciones, asegurando la integridad de las operaciones de la Entidad.

La tipificación de infracciones incluye una variada gama de conductas que afectan el funcionamiento de la organización, como la distorsión de información, el incumplimiento de normativas internas, conflictos de interés, revelación de información confidencial y actos de corrupción. Al proporcionar ejemplos concretos de estas conductas, el Código no solo delimita lo que se considera inapropiado, sino que también promueve la congruencia entre las acciones de los colaboradores y los valores de honestidad e integridad que la organización busca resguardar.

En cuanto a las sanciones, el Código implementa medidas internas como amonestaciones, suspensiones y, en casos graves, la terminación de la relación laboral. Asimismo, para infracciones que implican actos de corrupción o soborno, se contempla la intervención de autoridades competentes, quienes podrán imponer sanciones legales como multas, inhabilitaciones y procesos penales. Este enfoque asegura que las violaciones sean abordadas de manera justa y conforme a las disposiciones legales aplicables, incluyendo la Ley Federal del Trabajo y los códigos penales y civiles. Respecto a las sanciones incurridas, la Entidad no reportó sanciones durante 2023.

HR Ratings considera que INFRAEX constituye una herramienta para garantizar la correcta conducta de todos los colaboradores involucrados en la operación. Además, 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. HR Ratings considera como área de oportunidad el desarrollo de un catálogo de consecuencias entre los colaboradores de la Entidad.

7. Política de Interacción con Terceros (Debida Diligencia)

Este pilar explica en qué medida se considera la reputación y el historial, así como las estrategias documentadas en manuales para la interacción con terceros. También se miden los parámetros de la interacción y si se exigen auditorías externas de estos. Además, analiza en qué medida los terceros cumplen con la legislación correspondiente a su jurisdicción. Es importante que la organización también admita una evaluación al interior realizada por terceros y que cuente con un mecanismo para implementar y documentar comentarios y recomendaciones elaborados por terceros.

INFRAEX cuenta con un Manual de Debida Diligencia, creado en julio de 2019 y aprobado en febrero de 2021. Este tiene como objetivo establecer criterios, políticas y procedimientos claros para la selección y supervisión de prestadores de servicios relacionados con la administración, asesoría, operación e infraestructura tecnológicos necesarios para cumplir con los fines de la Entidad. Además, define los lineamientos para vigilar el desempeño de estos terceros y garantizar el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, así como de la normatividad interna aplicable. Su alcance incluye a todas las áreas que participan en procesos de contratación y evaluación de servicios con terceros, como la dirección general, relación con

inversionistas, administración y finanzas, el área jurídica, la contraloría y auditoría interna, promoviendo uno observancia general de sus disposiciones.

El manual interactúa directamente con terceros al establecer un marco normativo claro que regula la relación entre la Entidad y los prestadores de servicios. Este marco busca garantizar que la selección y contratación de estos proveedores cumpla con estándares de calidad, transparencia y apego a la legalidad. Al detallar los procedimientos de supervisión, el manual asegura que los terceros contratados no solo ofrezcan servicios que cumplen con los objetivos estratégicos de la Entidad, sino que también actúen conforme a los valores éticos de la organización y a las normativas regulatorias aplicables, como la Ley del Mercado de Valores y las disposiciones de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores. La exigencia de cumplimiento contractual y normativo fortalece la relación con terceros al estables expectativas claras y mecanismos para la evaluación continua de su desempeño.

En términos de integridad, el manual contribuye de manera significativa a la política general de la entidad al minimizar riesgos relacionados con actos de corrupción, fraude o incumplimiento por parte de los proveedores. Al definir criterios de selección basados en la transparencia y la diligencia, y al implementar políticas de monitoreo y evaluación, este manual refuerza la cultura de cumplimiento y rendición de cuentas. Además, su alineación con normativas internacionales como el Código de Principios y Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo del Consejo Coordinador Empresarial muestra un compromiso con estándares globales de ética y sostenibilidad.

En conclusión, el manual de debida diligencia no solo regula las interacciones con terceros, sino que también establece un entorno de control robusto que contribuye al fortalecimiento de la Política de Integridad de la entidad. Al garantizar que los proveedores actúen conforme a principios éticos y legales, este manual protege los intereses de la Entidad y promueve una gestión transparente y profesional de sus recursos. Por dichos motivos, HR Ratings considera un área de oportunidad con respecto al seguimiento mediante una auditoría externa o, bien, mediante una certificación de cumplimiento que avale la estrategia de debida diligencia. Asimismo, se considera como área de oportunidad la delimitación de focos rojos mediante un proceso formalizado en la metodología.

8. Estrategia y Procesos de Detección

Este rubro es uno de los de mayor relevancia para el análisis de HR Ratings sobre la Política de Anticorrupción. Aquí se mide la efectividad de los mecanismos de denuncia que tiene la Entidad, y en qué medida estos mecanismos son accesibles para todos los colaboradores de la organización. Se analiza si se cuenta con otras estrategias, además de los mecanismos de denuncia, como auditorías internas o externas, así como la existencia de un lenguaje homogeneizado que facilite las revisiones y reconciliación de cuentas.

a) Mecanismos de Denuncia

Los mecanismos de denuncia implementados desde 2024 destacan por su diseño que busca alcanzar efectividad, accesibilidad y apego a los principios establecidos en la Política de Integridad y el Código de Conducta. Estas herramientas forman parte integral de la estrategia de la organización para prevenir actos de corrupción, fomentar la transparencia y asegurar el cumplimiento ético en todas las operaciones. La gestión de denuncias, definida como una función clave del Comité de

Integridad, está orientada a la adecuada atención y resolución de casos reportados, alineándose con el compromiso de la entidad de responder de manera eficaz y oportuna a cualquier violación detectada.

La efectividad de estos mecanismos radica en que el Comité de Integridad es responsable de dar seguimiento a todas las denuncias recibidas, sesionar para analizar casos específicos y determinar las sanciones correspondientes. Este proceso permite abordar cada situación de manera estructurada, asegurando un tratamiento adecuado para prevenir futuras irregularidades. Asimismo, el comité realiza un monitoreo constante de los reportes y ajustes necesarios en los procedimientos, garantizando que los mecanismos sean adaptables a los retos operativos y regulatorios que enfrente la organización.

En cuanto a la accesibilidad, los mecanismos de denuncia están diseñados para ser inclusivos y proteger a los denunciantes. Los colaboradores, proveedores y terceros pueden reportar irregularidades a través de líneas telefónicas y correos electrónicos dedicados, os cuales son promovidos y gestionados por el área de Recursos Humanos. Esta área también tiene la responsabilidad de divulgar y actualizar continuamente el Código de Conducta, asegurando que todos los miembros de la organización estén informados sobre cómo y dónde reportear incidentes. La confidencialidad está garantizada, y se toman medidas para proteger a los denunciantes de cualquier represalia, fortaleciendo un entorno de confianza y participación.

La alineación de estos mecanismos con la Política de Integridad es evidente, ya que cumplen con los objetivos fundamentales de prevención, detección y sanción de actos de corrupción y violaciones éticas. La política también subraya la importancia de la confidencialidad en el manejo de denuncias, lo cual está respaldado por el reglamento de seguridad de la información que protege los datos como un activo clave. Además, el Comité de Integridad asegura que las denuncias sean analizadas bajo un marco transparente y ético, manteniendo el compromiso de la organización con los estándares más altos. Al cierre de 2024, la Entidad asentó en Acta que no se contó con denuncias durante el año.

b) Auditorías Internas, Externas y de la Alta Dirección

La auditoría interna y externa de INFRAEX desempeña in papel en el Marco General de Funcionamiento de las Operaciones de la Entidad, asegurando el cumplimiento de las normativas aplicables, las políticas internas y los lineamientos éticos establecido por la organización. Estas auditorias no solo verifican la conformidad de las actividades, sino que también actúan como herramientas críticas para la detección y prevención de irregularidades, como fraudes o actos de corrupción, fortaleciendo la confianza en la administración y el uso adecuado de los recursos.

La auditoría interna tiene dos responsabilidades fundamentales. La primera es verificar que todas las actividades operativas y administrativas se desarrollen conforme a las políticas establecidas en el marco normativo, asegurando que las funciones del administrador se limiten a las responsabilidades facultades. Este monitoreo continuo permite identificar deviaciones en los procedimientos y proponer medidas correctivas oportunas para mantener la integridad y eficiencia de los procesos. Además, la auditoría interna garantiza que las operaciones sean ejecutadas dentro de los parámetros éticos y legales, reforzando la credibilidad de la Entidad. A diciembre de 2024, se han registrado siete observaciones en proceso dentro del sistema de Auditoría Interna.

La segunda responsabilidad de la Auditoría interna es comprobar la trazabilidad de las operaciones mediante le uso de muestreos estadísticos aplicados. Este enfoque analítico permite evaluar, de manera representativa, si las áreas operativas están cumpliendo con las disposiciones generales aplicables, como las relacionadas con la Ley de Mercado de Valores. La trazabilidad asegura que las operaciones sean transparentes, documentadas y alineadas con las mejores prácticas de gobernanza, lo que minimiza los riesgos de incumplimiento o abuso.

Por otra parte, la Entidad cuenta con un Manual de políticas y procedimientos para validar los requisitos de servicios de Auditoría Externa. Este manual hoy establece un marco normativo detallado que asegura el cumplimiento de las disposiciones establecidas por la comisión nacional bancaria y de valores. Este manual tiene como objetivo principal fortalecer las funciones del órgano de control interno, garantizando la Independencia y calidad de la contratación y evaluación de los auditores externos. A través de un alcance general, el manual describe de manera clara los procesos y reglas para la contratación, sustitución, hoy seguimiento y evaluación del desempeño de los auditores externos, y restringe las modificaciones a aquellas propuestas por el órgano de control interno, asegurando de coherencia y supervisión continua.

El manual define responsabilidades específicas para el Comité Técnico, el Administrador, el Órgano de Control Interno y los despachos de Auditoría Externa, estableciendo políticas rigurosas sobre independencia y sistemas de control de calidad en los despachos contratados. Además, incluye procedimientos descriptivos para la selección de auditores externos, lo que fomenta la transparencia y asegura que sólo se contratan servicios que cumplan con los estándares establecidos en el documento y que se encuentren alineados a la normatividad de la Entidad.

c) Reconciliación de Cuentas

En este punto se evalúa qué tan eficientes son los mecanismos de reconciliación de cuentas y la homogeneidad del lenguaje contable de la Fibra. Respecto a esto, las auditorías externas a los estados financieros de la Entidad fueron llevadas a cabo por la firma Galaz, Yamazaki, Ruiz Urquiza, S.C., (Deloitte) durante 2022.

d) Departamento de informática

El Departamento de Informática de INFRAEX muestra una sólida compatibilidad con la estrategia de detección y prevención de fraudes y corrupción establecida por la Política de Integridad. Ambas instancias operan bajo principios compartidos de confidencialidad, integridad y disponibilidad, y reconocen la importancia de un control constante sobre los activos informáticos de información. Además, la integración del manual de políticas de seguridad de la información con los lineamientos de integridad refuerza la capacidad de la entidad para implementar y monitorear mecanismos de denuncia efectivos y accesibles.

En cuanto a los mecanismos de denuncia, el manual de políticas de seguridad establece estrictas directrices para garantizar la protección de datos y un manejo ético de la información, lo que respalda el uso de líneas de denuncia confidencial para reportar anomalías. La Política de Integridad también enfatiza en la confidencialidad y accesibilidad de estos mecanismos, permitiendo que los colaboradores denuncien actos sospechosos sin temor a represalias. Esto es posible mediante canales como líneas telefónicas, correos electrónicos y reportes directos al Contralor Interno, asegurando que la información este debidamente protegida y que las denuncias sean tratadas de forma imparcial. Además, ambos documentos coinciden en la importancia de la capacitación continua. El Departamento de Informática debe mantener actualizados a los usuarios sobre los procedimientos de seguridad, especialmente en escenarios como trabajo remoto y uso de dispositivos móviles, lo cual

complementa la estrategia de la Política de Integridad para educar a los funcionarios sobre los riesgos de fraude y corrupción. Estas medidas fortalecen la detección y prevención de irregularidades al sensibilizar al personal sobre sus responsabilidades en la protección de la información y el cumplimiento ético. Durante 2023 y 2024, la Entidad no ha tenido ataques cibernéticos ni han tenido afectaciones al respecto.

En términos de accesibilidad, tanto el manual de seguridad como la Política de Integridad aseguran que las herramientas y controles sean inclusivos y aplicables a todos los niveles de la organización. Esto incluye colaborades internos, proveedores y otros terceros que interactúan con la información. Así, el Departamento de Informática actúa como un soporte clave para los procesos de denuncia y mitigación de riesgos, asegurando que los mecanismos estén disponibles y sean eficaces para todos los involucrados en la operación de INFRAEX. Así, HR Ratings considera que el área de Auditoría, en conjunto con las áreas involucradas según el proceso del que se trate, realiza un adecuado desempeño derivando en un proceso claro, claramente establecido en manuales. Adicionalmente, se considera que existe un área de oportunidad en el apego del Departamento de Informática a la Política de Integridad de la Institución, con respecto a la formalización dentro de los manuales y procesos.

9. Mejoras y Monitoreo de la Política de Integridad

Este pilar se enfoca en identificar si la Entidad cuenta con un área específica y políticas claras especializadas en la aplicación y actualización de la Política de Integridad. Adicionalmente, se evalúa en qué medida la organización actualiza su política y qué tan rápidamente se actualiza a los colaboradores.

INFRAEX cuenta con un Comité de Integridad, el cual juega el papel esencial en la identificación, implementación y actualización de las Políticas de Integridad, asegurando que estas estén alineadas con un marco normativo robusto y a mejores prácticas de gobernanza corporativa. Este Comité se encuentra sujeto a leyes como la Ley General de Responsabilidades Administrativas y al Código de Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo. De esta forma, tiene las herramientas necesarias para garantizar la transparencia, prevenir actos de corrupción y salvaguardar la ética organizacional. Su estructura permite que sus integrantes, seleccionados por su conocimiento y experiencia, analicen información clave para emitir decisiones colegiadas que promuevan un cumplimiento efectivo. HR Ratings considera como área de oportunidad profundizar y permear de forma institucional la inclusión dentro de la Entidad.

Uno de los principales mecanismos para identificar políticas aplicadas y actualizadas es el análisis constante de riesgos en todas las áreas de la organización, lo que permite detectar posibles violaciones y áreas de mejora. Además, el Comité se mantiene al tanto de las mejores prácticas de integridad implementadas en otras sociedades, adaptándolas cuando es pertinente. Este enfoque preventivo se complementa con la obligación de los miembros de declarar cualquier conflicto de interés antes de participar en sesiones, lo que refuerza la transparencia en la toma de decisiones.

La implementación de estas políticas está respaldada por estrategias diseñadas para prevenir la corrupción, atender denuncias y definir sanciones específicas antes incumplimientos. HR Ratings considera como área de oportunidad formalizar y asegurar las capacitaciones continuas para asegurar que los colaboradores entiendan los cambios en las políticas. A pesar de que se incluye la sensibilización como parte de los objetivos de la política, se considera como beneficios la actualización y alineación de los actores involucrados con las disposiciones recientes y oportunas.

Perfil de Fibra INFRAEX

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 las mejores prácticas en la administración de infraestructura.

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