

Fibra Danhos
2022

Datos de contacto [Sinopsis]

| | |
|------------------|----------------|
| Nombre | Lorena Montaña |
| Puesto o función | Gerente de ESG |
| Área | ESG |

Domicilio [Sinopsis]

| | |
|--------------------------|---|
| Calle | Monte Pelvoux |
| Número exterior | 220 |
| Número interior | piso 7 |
| Ciudad | Ciudad de México |
| País | México |
| Código postal | 11000 |
| Teléfono (con lada) | 55 5284 0030 |
| Correo electrónico | lmontano@danhos.com.mx |
| Sitio web | https://fibradanhos.com.mx/ |
| Año del reporte | 2022 |
| Moneda en la que reporta | Moneda nacional (MXN) |

Descripción de la organización [Sinopsis]

| | |
|---|---|
| Clave de cotización | DANHOS |
| Número de fideicomiso | 17416-3 |
| Nombre de la organización (razón social) | Fibra Danhos |
| Instrumento de deuda | DANHOS16 |
| Otros instrumentos de deuda | DANHOS17 |
| Ubicación de la sede principal | Ciudad de México |
| Lista de estados de la república mexicana donde está presente la organización | Área metropolitana de la Ciudad de México y de Puebla |
| Lista de países en los que opera la organización | México |

Participación en el mercado [Sinopsis]

Tipo de empresa

Empresa Unisectorial

Sector en el que participa

Bienes raíces

Tabla de Contenido

| | |
|--|-----------|
| Tabla de Contenido..... | 3 |
| [100100] Cuestionario ambiental | 4 |
| 15 - Relación de puestos dentro de la organización que tienen el rol de supervisión o de evaluación y gestión de cuestiones relacionadas con el cambio climático [Sinopsis] | 8 |
| 19 - Proporcione el total de emisiones directas de gases de efecto invernadero de Alcance 1, Alcance 2 y Alcance 3 por tipo de gas. En caso de no medir el tipo de alcance señale "No mido este tipo de alcance" | 10 |
| [100200] Cuestionario de capital social..... | 15 |
| 25 - Información general sobre la composición de la plantilla laboral..... | 18 |
| 26 - Información con respecto a la rotación laboral, conforme se indica en la siguiente matriz | 20 |
| 29.1 - En caso de aplicar, información sobre la capacitación enfocada en mejorar las capacidades y habilidades de los colaboradores | 22 |
| 41.2 - En caso de aplicar, indique el número de empleados en esquema presencial, flexible y remoto | 27 |
| 47 - ¿Cuáles son los beneficios otorgados por la organización a sus colaboradores?..... | 30 |
| 48 - ¿Cuál de los siguientes esquemas de compensación variable utiliza la organización para la remuneración de sus colaboradores, consejeros y directivos relevantes?..... | 33 |
| [100300] Cuestionario de gobernanza | 37 |
| 6 - Indique con qué políticas / lineamientos cuenta la organización; si son documentos públicos o no y, en caso afirmativo, adjunte el enlace correspondiente..... | 38 |
| 45.1 - Indique la composición del Consejo de Administración | 50 |
| 46 - Información acerca de los órganos de gobierno de la organización..... | 59 |
| 57.3 - ¿La organización está expuesta a través de sus actividades de negocio a alguna de las siguientes actividades?..... | 62 |
| FootNotes | 66 |

[100100] Cuestionario ambiental

1 - ¿La organización cuenta con una política y/o estrategia ambiental como parte de sus objetivos ASG?

Si

1.1 - En caso de respuesta afirmativa, señale los temas generales establecidos en la política y/o estrategia:

- ✓ Operaciones de producción e instalaciones comerciales
- ✗ Productos y servicios
- ✗ Distribución y logística
- ✓ Gestión de residuos
- ✓ Proveedores, prestadores de servicios y contratistas
- ✗ Otros socios comerciales clave (por ejemplo, operaciones no administradas, socios joint venture, concesionarios, socios de subcontratación, etc.)
- ✓ Debida diligencia (Due diligence), fusiones y adquisiciones
- ✓ Otro no listado (especifique)

Descripción de otros temas generales establecidos por la política y/o estrategia ambiental

Nuestra estrategia ASG busca dar respuesta a los diez temas prioritarios, identificando las actividades que contribuyan a cada tema material e implementando objetivos y líneas de acción específicos para lograrlos. Entre ellos los temas ambientales prioritarios son: energía, cambio climático, agua, emisiones, residuos y biodiversidad.

2 - ¿La organización cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental (SGA)?

Si

2.1 - En caso de respuesta afirmativa, describa el Sistema de Gestión Ambiental (SGA)

<p>Contamos con un proceso sistemático para gestionar los impactos, riesgos y oportunidades ambientales. Nuestra estrategia es la base de este, contando con objetivos a largo plazo y líneas de acción específicas para cada uno de nuestros diez temas materiales prioritarios. Así mismo, tenemos un plan anual para ir llegando a las submetas de cada objetivo. De esta manera alineamos los procedimientos, proyectos y tácticas en un programa cohesivo que alinea los esfuerzos de sostenibilidad a nivel de entidad. Así mismo, nuestro SGA nos ayuda a cumplir con las leyes y regulaciones ambientales de México, identificar ahorros financieros a través de prácticas operativas más eficientes y mejorar la posición del negocio con el personal, las empresas clientes, las organizaciones asociadas y otras partes interesadas. Una parte esencial de nuestro SGA son las recomendaciones del TCFD y las revisiones periódicas ejecutadas por el área de ESG y supervisadas por el Comité de ESG. </p>

3 - ¿La organización cuenta con un área que contemple y/o mida los riesgos ambientales en su proceso tradicional de evaluación de riesgos?

Si

3.1 - En caso de respuesta afirmativa, describa cómo se contemplan y/o miden los riesgos ambientales como parte del proceso de evaluación de riesgos de la organización

Somos conscientes de que la sostenibilidad es un tema integral.

Por ello es necesario que cada área de negocio se responsabilice de incorporarlo progresivamente en su agenda estratégica y

a sus dinámicas de trabajo. Por esto mismo, el área de ASG trabaja de la mano del área de

relaciones con inversionistas, operaciones y mantenimiento,

capital humano y procesos, para lograr el cumplimiento y la

correcta implementación de la estrategia ASG en todas las actividades, operaciones, políticas y toma de decisiones de la Fibra.

Comité Técnico: Como máximo órgano de gobierno, el Comité Técnico es responsable de autorizar y monitorear la estrategia ASG, los riesgos y oportunidades del cambio climático y ver por el bienestar de todos los grupos de interés.

Comité ASG: Es el responsable de gestionar, de manera institucional y oportuna, los riesgos y las oportunidades relacionadas con el cambio climático y comunicarlo al Comité Técnico.

Área de ASG: Es responsable de definir los estándares de sostenibilidad y validar la aplicación de la estrategia ASG. También es responsable

de comunicar el compromiso público con la sostenibilidad, la inversión en la comunidad y la gestión del impacto.

Áreas de negocio relacionadas

Son responsables de impulsar la transformación del negocio y garantizar la ejecución de la estrategia ASG en sus respectivas actividades y operaciones.

6 - ¿La organización cuenta con una o más personas responsables de incorporar la perspectiva ambiental en los objetivos de la organización?

Si

6.1 - En caso de respuesta afirmativa, seleccione las personas responsables de incorporar la perspectiva ambiental en los objetivos de la organización

- ✓ Personal dedicado a temáticas ASG
- ✓ Personal que entre sus responsabilidades considera actividades ASG
- ✗ Servicios de proveedores externos

- Socios de inversión (co-inversores / socios de riesgo compartido)
- Otro (especifique)

Descripción de otro tipo de personal

Comité ESG

7 - ¿La organización cuenta con el registro de los montos invertidos en las iniciativas y acciones ambientales?

Si

8 - ¿La organización reconoce formalmente al cambio climático como un riesgo?

Si

9 - ¿La organización cuenta con una estrategia para identificar, evaluar y administrar riesgos y oportunidades materiales relacionadas con el cambio climático?

Si

10 - ¿Alguno de sus activos se encuentra expuesto a uno o varios de los siguientes riesgos naturales?

- Avalanchas
- Contaminación del aire
- Derrumbes
- Erupciones volcánicas
- Huracanes, ciclones o tifones
- Maremotos
- Ondas térmicas
- Sequías
- Terremotos
- Tormentas
- Ninguno de las anteriores
- Otro (especifique)

11 - ¿La organización evalúa la probabilidad de riesgos relacionados con el cambio climático en sus procesos operativos?

Si

12 - Identifique las métricas clave utilizadas para evaluar los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático

- Emisiones totales de gases de efecto invernadero
- Consumo energético de la organización

- ✓ Intensidad media ponderada de carbono de la cartera
- ✓ Cobertura (todos los activos, la mayoría de sus activos, la minoría de sus activos, ninguno)
- ✓ Unidad métrica (TonCO₂eq, kWh, Toneladas de CO₂eq / \$ M de ingresos, otro)
- ✓ Metodología propia (Cuestionario de indicadores interno, Agencias calificadoras, Consultoría externa, Otros)
- ✗ Otro (especifique)
- ✗ Ninguno de los anteriores

13 - ¿La organización utiliza alguna de las siguientes herramientas para gestionar los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático?

- ✓ Análisis de escenarios climáticos (sensibilidad)
- ✓ Divulgación de riesgos relacionados con el cambio climático a clientes / beneficiarios / inversionistas
- ✓ Objetivos relacionados con el cambio climático
- ✓ Presentación de informes sobre el riesgo de las emisiones, así como las metas para reducción de las mismas.
- ✗ Intensidad media ponderada de carbono
- ✗ Otro (especifique)
- ✗ No se tienen herramientas

14 - ¿La organización tiene una lista de exclusión de actividades en las que no participa o financia al considerarlas no sustentables o por su contribución al cambio climático?

Si

14.1 - Lista de exclusión de actividades en las que no participa al considerarlas no sustentables [Sinopsis]

- ✓ Exclusiones legalmente requeridas (por ejemplo, aquellas requeridas por leyes nacionales / internacionales, prohibiciones tratados o embargos)
- ✗ Exclusiones basadas en los valores o creencias de su organización (por ejemplo, con respecto a armas, alcohol, tabaco y /o evitar otros sectores, productos, servicios o regiones en particular)
- ✓ Exclusiones basadas en normas internacionales (por ejemplo, las directrices de la OCDE, la Declaración de Derechos Humanos de la ONU, las sanciones del Consejo de Seguridad o del Pacto Mundial de la ONU)

15 - Relación de puestos dentro de la organización que tienen el rol de supervisión o de evaluación y gestión de cuestiones relacionadas con el cambio climático [Sinopsis]

| Puestos dentro de la organización que tienen el rol de supervisión o de evaluación y gestión de cuestiones relacionadas con el cambio climático [Eje] | El puesto tiene el rol de supervisión o de evaluación y gestión de cuestiones de cambio climático |
|---|---|
| Comité de Inversiones | No |
| Comité de Riesgos | No |
| Consejo de Administración | No |
| Comité Técnico | Si |
| Comité ASG | Si |
| Director Ejecutivo (CEO) | Si |
| Director de inversiones (CIO) | No |
| Director de Riesgos | No |
| Director Jurídico | No |
| Jefes de personal o jefes de departamentos | Si |
| Analistas de inversiones | No |
| Relaciones con inversionistas | Si |
| Servicios de proveedores externos | No |
| Personal de Responsabilidad Social y Ambiental | Si |
| Relación de otros puestos dentro de la organización que tienen el rol de supervisión o de evaluación y gestión de cuestiones relacionadas con el cambio climático (Secuencia) [Eje] | |

16 - ¿Cómo su organización y/o proveedores de servicios, consideran la adopción de las recomendaciones del Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)?

- Incorpora o solicita que sus proveedores de servicios incorporen las recomendaciones de TCFD en presentaciones financieras convencionales (informes financieros anuales, otros informes reglamentarios o similares)
- Incorpora las recomendaciones de TCFD en informes regulares
- Presenta informes de indicadores climáticos de PRI
- No se consideran las recomendaciones de TCFD
- Otro (especifique)

17 - ¿La organización considera riesgos físicos relacionados con el cambio climático?

Si

17.1 - En caso de respuesta afirmativa, indique como los considera:

- Modelan escenarios específicos de riesgos físicos para su toma de decisiones
- Reportan el resultado de pruebas de estrés de riesgos físicos
- Tienen planes de adaptación/mitigación para reducir el impacto de estos riesgos
- Reportan los riesgos físicos a los que están sujetos cada uno de los activos de la cartera
- Otro (especifique)

18 - ¿La organización cuenta con iniciativas enfocadas a compensar, mitigar o reducir emisiones de gases de efecto invernadero?

Si

19 - Proporcione el total de emisiones directas de gases de efecto invernadero de Alcance 1, Alcance 2 y Alcance 3 por tipo de gas. En caso de no medir el tipo de alcance señale "No mido este tipo de alcance"

| Gases de efecto invernadero para las operaciones de la organización [Eje] | Alcance 1 | Alcance 2 | Alcance 3 |
|---|---|-----------|--------------------------|
| CO2 | Si ^[1] 67 | Si 20,157 | Si ^[2] 29,173 |
| CH4 | Si | No | No |
| N2O | Si | No | No |
| Otras emisiones directas de gases de efecto invernadero para las operaciones de la organización (Secuencia) [Eje] | Otras emisiones directas de gases de efecto invernadero para las operaciones de la organización (Secuencia) [Eje] | | |

20 - Seleccione las fuentes de emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 3) para las operaciones de la organización:

- Bienes y servicios adquiridos (upstream)
- Bienes de capital (upstream)
- Actividades relacionadas con el combustible y la energía (no incluidas en Alcance 1 o Alcance 2)
- Transporte y distribución upstream
- Residuos generados en operaciones (compostaje, incinerando)
- Viajes de negocios
- Desplazamientos de empleados
- Bienes alquilados upstream
- Transporte y distribución downstream
- Procesamiento de productos vendidos (downstream)
- Uso de productos vendidos
- Tratamiento al final del ciclo de vida para de productos vendidos
- Bienes alquilados downstream
- Franquicias
- Inversiones
- Otros upstream
- Otros downstream

21 - ¿La organización cuenta con algún plan, política o estrategia para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero que se emiten tanto de manera directa como indirecta (proveedores, energía utilizada) (Alcance 1 y Alcance 2)?

Sí. Tanto directa como indirecta

23 - ¿La organización cuenta con algunas de las siguientes opciones para lograr la reducción de emisiones de carbono?

- Políticas/Lineamientos
- Proyectos implementados
- Sistema de recolección y gestión de datos
- Reporte de emisiones de carbono de Alcance 1
- Reporte de emisiones de carbono de Alcance 2
- Reporte de emisiones de carbono de Alcance 3
- Otro (especifique)
- No se cuenta con alguna opción

24 - ¿Cuenta la organización con objetivos cuantitativos para lograr reducir sus emisiones de carbono?

Si

25 - La organización revela los resultados alcanzados en la reducción de emisiones a través de:

- Reportes

- ✓ Medios de comunicación digital
- ✓ Iniciativas de revelación de información
- ✗ Otro (especifique)
- ✗ No se revelan los resultados

26 - ¿La organización se encuentra adherido a alguna regulación, certificación u organización para lograr reducir sus emisiones de carbono?

^[3] No

27 - ¿Actualmente la organización reporta de manera voluntaria sus emisiones de carbono a alguno de los siguientes organismos?

- ✓ CDP
- ✓ GRI
- ✓ GRESB
- ✗ Science Based Target
- ✓ Otro (especifique)

Descripción de otro organismo al que reporta de manera voluntaria

Participamos en el CSA de S&P Global y reportamos los indicadores de SASB (Sustainability Accounting Standards Board) relacionados con la industria de bienes inmuebles.

- ✗ No reportamos de manera voluntaria a ningún organismo

28 - ¿La organización ha presentado en los últimos 3 años incidencias de índole ambiental?

No

29 - ¿La organización ha pagado multas o sanciones importantes relacionadas con el medio ambiente en los últimos cuatro años fiscales?

No

30 - ¿La organización cuenta con programas o actividades que instruyan a la comunidad interna y/o externa acerca del cuidado y uso de suelo o biodiversidad?

No

31 - ¿La organización cuenta con algunas de las siguientes opciones para prevenir o reducir la contaminación y/o degradación del suelo, impacto en la salud de la comunidad y el impacto en flora y fauna (biodiversidad)?

- ✓ Políticas o normas

- ✓ Proyecto/iniciativas implementadas
- ✓ Protocolos
- ✓ Evaluaciones de Impacto
- ✗ Estrategias o Programas
- ✓ Comités/Área responsable
- ✓ Asesores
- ✓ Otra (especifique)

Descripción de otros mecanismos para prevenir o reducir la contaminación y/o degradación del suelo

Colaboramos voluntariamente en el Programa de Auditorías Ambientales del gobierno de la Ciudad de México, con fundamento en la Ley de Mitigación y Adaptación al Cambio Climático y Desarrollo Sustentable para la Ciudad de México. A la fecha, hemos registrado nueve inmuebles y, de esta manera, podemos definir las medidas preventivas y correctivas necesarias para proteger los recursos naturales y el medio ambiente.

- ✗ No se cuenta con alguna opción

32 - ¿La organización cuenta con estrategias de eficiencia energética para la mejora de sus procesos operativos o de producción?

Si

32.1 - En caso de respuesta afirmativa, ¿Cómo se realizan estas actividades en la organización?

Entre nuestras líneas de acción principales para incrementar nuestra eficiencia energética están las siguientes:

- Optimizar el horario de los equipos de aire acondicionado y transporte vertical.

- Aumentar la instalación de energía renovable en el portafolio (20% del consumo total para el 2030)
- Continuar implementando iluminación LED en nuestros inmuebles. (Aproximadamente 65% de nuestras luminarias ya son LED.)
- Realizar estudios de calidad de energía para hacer las adecuaciones necesarias en los equipos de mayor consumo.
- Desplegar el Sistema de Automatización, Monitoreo y Control (BMS) en nuestros inmuebles. (84% de nuestros inmuebles cuentan con un sistema inteligente de control para el manejo de edificio)

33 - Indique las fuentes de consumo energético de la organización

- ✓ Red eléctrica
- ✓ Generación distribuida
- ✗ Gas Natural

- ✓ Diésel
- ✗ Otro (especifique)

34 - Indique las fuentes de generación de energía de la organización

- ✓ Solar
- ✗ Eólica
- ✗ Gas natural
- ✗ Diésel
- ✗ Petróleo
- ✗ No generamos energía
- ✗ Otro (especifique)

36 - ¿La organización cuenta con iniciativas o estrategias para desarrollar proyectos con energía renovable (generación, desarrollo, inversión)?

Si

36.1 - En caso de respuesta afirmativa, indique en qué consiste la estrategia de la organización:

<p>Tenemos la meta de aumentar el consumo de energía renovable a 20% del consumo total para 2030, en el 2022 instalamos lo equivalente al 2% aproximadamente y planeamos duplicar este número en el 2023.
</p>

[100200] Cuestionario de capital social

1 - ¿La organización cuenta con una política y/o estrategia social como parte de sus objetivos ASG?

Si

1.1 - De ser afirmativa la respuesta, indique los alcances, objetivos e indicadores de la política y/o estrategia social como parte de sus objetivos ASG

Nuestra estrategia ASG busca dar respuesta

a los diez temas prioritarios de nuestra matriz de materialidad, identificando las

actividades que contribuyan a cada tema material

e implementando objetivos y líneas de acción

específicos para lograrlos.

Con estrategias definidas, así como con nuestra incorporación a índices e

iniciativas de sostenibilidad, hemos logrado avanzar en la consolidación de

nuestra estrategia, que se expresa mediante un modelo que considera tres

líneas de acción fundamentales: Ambiental, Social y Gobernanza. Entre dichos temas prioritarios se encuentra diversidad e inclusión que son el eje de nuestra estrategia social.
 Objetivos:

- Incrementar a 40% el porcentaje de mujeres en puestos gerenciales (2030).

- Capacitar a todo el personal sobre temas de

- acoso sexual y sesgo inconsciente.

- Crear una hoja de ruta para eliminar cualquier

- tipo de discriminación en nuestras operaciones e

- impulsar la inclusión social

Políticas:

- Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral: <https://fibradanhos.com.mx/pdf/politicas/Protocolo-para-Casos-de-Violencia.pdf>

- Política de Diversidad e independencia en el Comité Técnico: <https://fibradanhos.com.mx/pdf/politicas/Politica-de-Diversidad-en-el-Comite-Tecnico-2022.pdf>

- Logros 2022:

- Somos signatarios de los Principios para el

- Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) del

- Pacto Mundial y ONU Mujeres.

- Somos parte del ranking Súper Empresas para Mujeres 2022, distintivo entregado

- anualmente por TOP Companies y la revista

- Expansión.

- Realizamos la primera encuesta interna sobre inclusión, diversidad y equidad

- de género.

- Realizamos una donación anual a la

- fundación de Mujeres en Finanzas (MEF) para

incentivar, apoyar y promover la participación de las mujeres en el mundo financiero.

Realizamos una donación anual a la fundación John Langdon Down A.C. para impulsar la atención educativa, médica y psicológica a niños, adolescentes y adultos con síndrome de Down y sus familias.

1.2 - De ser afirmativa la respuesta, indique cómo se alinea la estrategia social con la estrategia corporativa general y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU

Para Fibra Danhos, construir nuestro negocio con una visión de largo plazo, valorando las relaciones con nuestros grupos de interés, siempre ha sido una prioridad. Es por esto que la estrategia social es una parte fundamental en la estrategia ESG y se integra por completo en la estrategia corporativa general. Dicha estrategia cubre los siguientes ODS:

- ODS 9: Industria, Innovación e Infraestructura
- ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico
- ODS 5: Igualdad de Género

2 - ¿La organización cuenta con un área que contemple y/o mida los riesgos sociales en su proceso tradicional de evaluación de riesgos?

Si

2.1 - De ser afirmativa la respuesta, ¿Cómo realiza este proceso para evaluar y/o medir los riesgos sociales?

El área de ESG y de Capital Humano elaboran la estrategia social y trabajan de la mano para poder cumplir con ella. En el tema de Diversidad e inclusión, dichas áreas realizan una encuesta anual de diversidad, equidad e inclusión a todos los colaboradores para entender cuál es la posición de la empresa e identificar áreas de oportunidad y posibles riesgos. Con base a esto se crea el plan anual social interno y se presenta a dirección para su aprobación. En el caso de la vinculación con la comunidad, el área de Marketing se encarga de organizar los diferentes eventos y actividades en nuestros centros comerciales que generan espacios recreativos y de convivencia para la comunidad.

3 - ¿La organización implementa algunas de las siguientes estrategias para la debida diligencia de riesgos sociales?

- ✓ Análisis de riesgos sociales
- ✗ Capacitaciones formales de riesgos sociales al personal responsable
- ✓ Definición de actividades o riesgos que resulten como restricción
- ✗ Ninguno de los anteriores

4 - ¿La organización provee a altos directivos y Consejeros capacitación en riesgos sociales?

No

7 - ¿La organización formaliza alianzas con cámaras, organismos, empresas, organizaciones, entre otras, para impulsar sus objetivos sociales?

Si

7.1 - De ser afirmativa la respuesta, señale las alianzas con cámaras, organismos, empresas, organizaciones, entre otros, para impulsar los objetivos sociales de la organización

<p>Nos volvimos signatarios de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) del Pacto Mundial y ONU Mujeres.</p>

11 - ¿La organización tiene mecanismos para evaluar y gestionar los riesgos sociales derivados de su operación?

Si

14 - ¿La organización identifica los riesgos que tienen sus operaciones ante eventos relacionados con la salud pública y/o cambios demográficos?

Si

19 - ¿La organización divulga públicamente sus compromisos con los derechos humanos?

Si

20 - ¿La organización cuenta con una política que responda a su compromiso de respetar los derechos humanos de acuerdo con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos u otras normas aceptadas internacionalmente?

Si

23 - ¿La organización documenta el número de incidentes relacionados con violaciones a derechos humanos?

Si

24 - ¿La organización ofrece capacitación a sus colaboradores en materia de derechos humanos?

[4] No

25 - Información general sobre la composición de la plantilla laboral

| | Mujer | Hombre | Total |
|---|-------|--------|-------|
| Número de colaboradores | 155 | 223 | 378 |
| Número de colaboradores al inicio del ejercicio | 146 | 200 | 346 |
| Número de empleados al final del ejercicio | 126 | 223 | 349 |
| Tiempo parcial | 29 | | 29 |
| Puesto Gerencial | 9 | 20 | 29 |
| Puesto Técnico | 146 | 203 | 349 |
| Contrato indeterminado | 155 | 223 | 378 |
| Contrato temporal | | | |
| Outsourcing | | | |
| Sindicalizado | | | |
| Sin sindicato | 155 | 223 | 378 |

26 - Información con respecto a la rotación laboral, conforme se indica en la siguiente matriz

| | Mujer | Hombre | Total |
|---|-------|--------|-------|
| Número de colaboradores al inicio del ejercicio | 146 | 200 | 346 |
| Nuevas contrataciones | 40 | 140 | 180 |
| Bajas | 31 | 117 | 148 |
| Renuncias | 31 | 117 | 148 |
| Despidos | | | |
| Jubilaciones | | | |
| Otros motivos | | | |
| Número de empleados al final del ejercicio | 155 | 223 | 378 |

27 - ¿Una parte de las actividades de la organización la llevan a cabo trabajadores que no sean empleados directos?

Si

28 - Señale las políticas o programas de Capital Humano con las que cuenta su organización

- Política de capacitación y/o desarrollo
- Política de selección, atracción y retención de talento
- Política de evaluación de desempeño
- Política de salud y seguridad en el trabajo
- Política de compensaciones
- Política de diversidad y/o inclusión
- Monitoreo de la satisfacción laboral de los empleados
- Evaluaciones regulares del desempeño y procesos de retroalimentación
- Programas de capacitación en liderazgo y gestión del talento
- Otro

29 - ¿La organización tiene programas y/u ofrece asistencia enfocada en mejorar las capacidades y habilidades de sus colaboradores?

Si

29.1 - En caso de aplicar, información sobre la capacitación enfocada en mejorar las capacidades y habilidades de los colaboradores

| | Mujer | Hombre | Total |
|--|-------|--------|-------|
| Número de colaboradores capacitados | 95 | 175 | 270 |
| Número de horas dedicadas a capacitación | 414 | 5,635 | 6,049 |

30 - ¿Revela de forma clara los lineamientos para obtener una promoción o ascender dentro de la estructura de la organización?

No

31 - ¿Su organización proporciona capacitación a su personal para apoyarlos a comprender e identificar la relevancia e importancia de los factores ASG en las actividades de su negocio?

No

32 - ¿La organización cuenta con alguna herramienta que permita evaluar los beneficios o los impactos que tienen los programas de capacitación que proporciona a sus empleados?

No

33 - ¿La organización cuenta con una política de diversidad y/o inclusión?

Si

33.1 - De ser afirmativa la respuesta, indique en qué consisten las políticas de diversidad y/o inclusión de la organización

<p>El compromiso de llevar a cabo un cambio en las políticas institucionales para lograr la inclusión, la diversidad, la igualdad laboral y la no discriminación representa una de las estrategias de FD y AFD para transformar la cultura corporativa en espacios laborales, coadyuvando a disminuir la desigualdad aún presente entre hombres y mujeres en todos los niveles.

Para ello, FD y AFD cuentan con el Código de Ética y la Política de Principios Rectores de Derechos Humanos, en las cuales se establecen las normas y los lineamientos para lograrlo, con el propósito de garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona, tal como lo establece la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED). FD y AFD reconocen la importancia y los beneficios de la inclusión y diversidad en el más amplio sentido, lo cual también se aplica a la composición de los miembros del Comité Técnico que es el Política de Diversidad e Independencia en el Comité Técnico el nivel más alto de la organización como un elemento esencial para lograr la eficiencia en la toma de decisiones.</p>

34 - ¿La organización impulsa, a través de sus políticas, la diversidad de género en la plantilla laboral?

Si

34.1 - De ser afirmativa la respuesta, indique en qué consisten dichas políticas de diversidad de género que impulsa la organización

<p>El compromiso de llevar a cabo un cambio en las políticas institucionales para lograr la inclusión, la diversidad, la igualdad laboral y la no discriminación representa una de las estrategias de FD y AFD para transformar la cultura corporativa en espacios laborales, coadyuvando a disminuir la desigualdad aún presente entre hombres y mujeres en todos los niveles.

Para ello, FD y AFD cuentan con el Código de Ética y la Política de Principios Rectores de Derechos Humanos, en las cuales se establecen las normas y los lineamientos para lograrlo, con el propósito de garantizar la igualdad de oportunidades para cada persona, tal como lo establece la fracción III del Artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED). FD y AFD reconocen la importancia y los beneficios de la inclusión y diversidad en el más amplio sentido, lo cual también se aplica a la composición de los miembros del Comité Técnico que es el Política de Diversidad e Independencia en el Comité Técnico el nivel más alto de la organización como un elemento esencial para lograr la eficiencia en la toma de decisiones.</p>

35 - ¿Su organización lleva a cabo acciones que promueven la equidad de género?

Sí

35.1 - De ser afirmativa la respuesta, seleccione el tipo de acciones que lleva a cabo

- Plática de sensibilización
- Capacitaciones
- Redes de apoyo
- Promoción de la lactancia materna y/o salas de lactancia
- Flexibilidad para madres
- Otro (especifique)

36 - ¿Se realizan estimaciones de la brecha salarial de género existente en su firma?

Si

36.1 - De ser afirmativa la respuesta, indique la última estimación disponible

Menos de 10%

36.2 - De ser afirmativa la respuesta, indique la brecha salarial existente sólo considerando puestos gerenciales

Entre 10% y 20%

37 - Señale si la organización tiene colaboradores que pertenecen a alguna de las siguientes comunidades o grupos

- ✓ Personas de la Comunidad LGBT+
- ✗ Personas con discapacidad
- ✓ Personas con identidad indígena
- ✗ Otra (Especifique)

38 - Seleccione los temas que su organización considera dentro de sus estrategias o políticas de prácticas laborales

- ✓ Discriminación y desigualdad laboral
- ✓ Quejas o descontentos laborales
- ✗ Pérdida de competitividad en atracción de talento
- ✓ Acción legal/demandas colectivas
- ✓ Insatisfacción/improductividad laboral de empleados
- ✓ Alta tasa de rotación laboral
- ✗ Otro (especifique)

38.1 - De ser afirmativa la respuesta, describa las estrategias o políticas de prácticas laborales

En Fibra Danhos, una herramienta fundamental para nuestra operación es el Código de Ética, el cual se difunde en nuestro portal para conocimiento y aplicación de nuestros colaboradores, inquilinos, proveedores, invitados y cualquier parte relacionada. El objetivo de este código es evitar acciones inapropiadas o contrarias a la consecución de los objetivos, intereses y

negocios de Fibra Danhos, así como acciones de cualquier índole que afecten la integridad de las personas y la sana convivencia entre el personal de la empresa.

Pautas de conducta:

- Respeto a la legalidad

- Integridad y ética

- Respeto a los derechos humanos

- Fomento a la reputación de Fibra Danhos y

Administradora Fibra Danhos

- Lealtad y ausencia de conflicto de interés

- Relación con y entre los colaboradores
- Entorno de trabajo seguro

- Igualdad de oportunidades y no discriminación

- Inclusión y diversidad

- Desarrollo profesional y formación

- Seguridad y salud en el trabajo

- Erradicación del trabajo infantil y forzoso

- Derecho de asociación

39 - ¿En el último año ha presentado problemas de discriminación?

No

40 - ¿En el último año ha presentado quejas y/o descontentos laborales?

No

41 - ¿La organización ofrece a sus empleados horarios de trabajo flexibles u otros programas que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal?

No

41.2 - En caso de aplicar, indique el número de empleados en esquema presencial, flexible y remoto

| | Modalidad presencial | Modalidad flexible | Modalidad remoto | Todas las modalidades de trabajo |
|---------------------------------|----------------------|--------------------|------------------|----------------------------------|
| Personal de apoyo | | | | |
| Personal de departamento | 338 | | | 338 |
| Personal de dirección principal | | | | |
| Personal de dirección general | 40 | | | 40 |
| Mujer | 155 | | | 155 |
| Hombre | 223 | | | 223 |
| Total | 378 | | | 378 |

42 - ¿La organización cuenta con programas, políticas y/o proyectos destinados al mejoramiento de la productividad y satisfacción de sus trabajadores?

Si

42.1 - De ser afirmativa la respuesta, indique en qué consisten los programas, políticas y/o proyectos destinados al mejoramiento de la productividad y satisfacción de sus trabajadores

Un complemento indispensable para potenciar la innovación y la creatividad de nuestros colaboradores es darles la oportunidad de seguir avanzando profesionalmente. Estamos comprometidos con ser la mejor opción de empleo al ofrecerles oportunidades de desarrollo y reconocimiento, en un ambiente laboral de respeto, en el que se sientan valorados. Por lo mismo, impartimos diversas capacitaciones a lo largo del año y contamos con descuentos exclusivos para colaboradores

de Fibra Danhos, para que cursen

programas de posgrado en algunas de las mejores universidades de México. Entre las capacitaciones de este año se tocaron temas de bienestar personal, ciberseguridad, protección civil y temas ASG, entre otros. Otros beneficios para nuestros colaboradores son los siguientes;

- Seguro de gastos médicos mayores con una suma asegurada de \$40,000,000 por cada evento presentado
- Seguro de vida que ampara 12 meses de sueldo en caso de fallecimiento, así como doble indemnización por muerte accidental y cobertura de pérdidas orgánicas
- Complemento por concepto de participación de utilidades de hasta un mes de salario
- Fondo de ahorro de un 10% del salario nominal de cada colaborador y una aportación equivalente por parte de la empresa
- Programa de atención a salud emocional de los empleados
- Horario flexible para nuevas madres

43 - ¿La organización cuenta con indicadores sobre la satisfacción del colaborador en el lugar de trabajo?

Si

43.1 - De ser afirmativa la respuesta, indique cuáles han sido los principales resultados obtenidos sobre los indicadores de satisfacción del colaborador en el lugar de trabajo

Principales resultados de encuesta de satisfacción a empleados 2022;

- 77.15% de los empleados se sienten inspirados por sus líderes
- 75.81% de los empleados consideran que existen las mismas oportunidades de crecimiento independientemente del género

44 - ¿La organización realiza una encuesta respecto al clima laboral?

Si

44.1 - De ser afirmativa la respuesta, ¿la organización revela los resultados?

No

45 - ¿La organización realiza el monitoreo de la rotación de personal?

Si

45.1 - De ser afirmativa la respuesta, ¿Cuál es el índice de rotación de personal en la organización?

<p>0.41
</p>

46 - ¿Cómo mide la organización la productividad de los colaboradores?

- Información histórica y comparativa de la evaluaciones realizadas
- Cumplimiento de objetivos
- Resultados de evaluaciones
- No se cuenta con alguna métrica definida
- Otra (especifique)

47 - ¿Cuáles son los beneficios otorgados por la organización a sus colaboradores?

| | Personal de apoyo | Personal de departamento | Personal de dirección principal | Personal de dirección general |
|--|-------------------|--------------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| Seguro de Gastos Médicos Mayores para el colaborador y sus familiares directos | Si | Si | Si | Si |
| Seguro de Gastos Médicos Menores | No | No | No | No |
| Seguro de Vida | Si | Si | Si | Si |
| Plan de retiro por jubilación, fallecimiento e invalidez total y permanente | No | No | No | No |
| Fondo de ahorro | Si | Si | Si | Si |
| Bono por desempeño | No | No | No | No |
| Plan de incentivos a corto plazo | No | No | No | No |
| Bono de largo plazo | No | No | No | No |
| Prima vacacional | Si | Si | Si | Si |
| Monederos electrónicos de despensa | No | No | No | No |
| Plan de asignación de vehículo para vicepresidentes y directores | No | No | No | No |
| Plan de chequeos médicos preventivos | No | No | No | No |
| Becas para estudio y desarrollo profesional | No | No | No | No |
| Bono de retención y atracción | No | No | No | No |
| Plan de reconocimiento por alto desempeño | No | No | No | No |
| Días de vacaciones adicionales a lo que marca la Ley | No | No | No | No |
| Días de aguinaldo adicionales a lo que marca la Ley | No | No | No | No |
| Plan educativo | No | No | No | No |
| Programas de capacitación | Si | Si | Si | Si |
| Plan de compra de acciones para empleados | No | No | No | No |
| Programas de desarrollo o crecimiento para el personal | No | No | No | No |
| Seguro dental | No | No | No | No |
| Asistencia psicológica | Si | Si | Si | Si |

Fibra Danhos

DANHOS

Otros beneficios otorgados por la organización a sus colaboradores (Secuencia) [Eje]

48 - ¿Cuál de los siguientes esquemas de compensación variable utiliza la organización para la remuneración de sus colaboradores, consejeros y directivos relevantes?

Esquemas de compensación variable utilizados por la organización para la remuneración de sus colaboradores por clasificación del puesto de trabajo [Tabla]

| | | | | |
|--|----|----|----|----|
| Ventas | No | No | No | No |
| Comisiones | No | No | No | No |
| Bono de productividad | No | No | No | No |
| Bono de resultados | No | No | No | No |
| Bono de compensación | No | No | No | No |
| Sólo las prestaciones que marca la Ley | Si | Si | Si | Si |
| Otros esquemas de compensación variable utilizados por la organización para la remuneración de sus colaboradores (Secuencia) [Eje] | | | | |

48.1 - Indique si la compensación variable está ligada al cumplimiento de metas ASG

No

49 - ¿La organización tiene información del ratio de compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización frente a la media de la compensación total anual de todos los empleados? (excluida la persona mejor pagada):

Si

50 - ¿La organización tiene información del ratio del incremento porcentual de compensación total anual de la persona mejor pagada frente a la media del incremento porcentual de la compensación total anual de todos los empleados? (excluida la persona mejor pagada):

No

51 - Si se considera que la sostenibilidad corporativa es beneficiosa para el éxito a largo plazo de la organización, el siguiente paso lógico es integrar las consideraciones de sostenibilidad en las decisiones de inversión. ¿El plan de jubilación para colaboradores ofrece una opción de sostenibilidad?

No se cuenta con un plan de retiro

52 - ¿La organización cuentan con algunas de las siguientes opciones para establecer lineamientos mínimos de seguridad para reducir y/o evitar riesgos y accidentes en el lugar de trabajo?

- ✓ Políticas
- ✓ Programas
- ✗ Comisiones
- ✓ Protocolos
- ✗ Certificaciones
- ✗ No se cuenta con alguna opción
- ✗ Otro (especifique)

52.1 - De ser afirmativa la respuesta, adjunte evidencia e indique en qué consisten las directrices mínimas de seguridad para reducir y/o evitar los riesgos y accidentes en el lugar de trabajo

<p>Fomentamos espacios seguros y saludables, y exigimos que los colaboradores que pueden estar sujetos a riesgos respeten

los lineamientos para prevenir incidentes y lograr una cultura de seguridad y salud ocupacional.</p><p>En cada centro de trabajo contamos con tableros de seguridad para llevar a

cabo un monitoreo puntual sobre la tasa de accidentes, con el fin de alentar

al personal de mantenimiento a seguir todas las reglas de seguridad y mantener un récord positivo de días sin accidentes. Cabe mencionar que durante el

año únicamente se registraron incidentes menores y ninguna fatalidad. </p><p>Programas de seguridad y salud ocupacional

</p>Capacitación semanal de seguridad y salud ocupacional a colaboradores de operaciones y mantenimiento.

Uso de plataforma AIM para garantizar un estándar de seguridad a través de listas de control.

Inspecciones periódicas de seguridad a cargo de los gerentes de operación y mantenimiento de cada inmueble.

Verificación y supervisión por parte del equipo de paramédicos para el correcto cumplimiento de las reglas de seguridad en trabajos de altura o cualquier actividad de alto riesgo.

Manual de riesgos laborales en cada inmueble.

Servicio de paramédicos para atención médica inicial en nuestras oficinas corporativas y en los inmuebles.

Encuesta de clima laboral de conformidad con la NOM-035 para la identificación de riesgos psicosociales.

Rondines por parte del equipo de seguridad, de mantenimiento y operaciones por todo el inmueble, tanto en zonas privadas

como públicas para su correcta operación. <p>Política de seguridad y Salud Ocupacional: https://fibradanhos.com.mx/pdf/politicas/Politica-Seguridad-y-Salud-Ocupacional.pdf</p><p>Más Información: p. 58 https://fibradanhos.com.mx/informes-anales/pdf/2022/FibraDanhos_IA22.pdf</p>

</p><p>Más Información: p. 58 https://fibradanhos.com.mx/informes-anales/pdf/2022/FibraDanhos_IA22.pdf</p>

53 - ¿La organización considera la participación de los trabajadores sindicalizados en la definición, diseño, implementación y evaluación de las medidas de salud y seguridad en el trabajo?

No aplica

56 - ¿La organización cuenta con información histórica cuantitativa de los accidentes incapacitantes y fatales?

[6] No

57 - ¿La organización informa los asuntos de salud y seguridad, así como de sus indicadores de gestión: ausentismo, accidentes leves, fatalidades?

Si

57.1 - De ser afirmativa la respuesta, adjunte evidencia del Informe de salud, seguridad e indicadores de gestión como ausentismo, accidentes leves y fatalidades

<p>P. 58 https://fibradanhos.com.mx/informes-anuales/pdf/2022/FibraDanhos_IA22.pdf</p>

58 - ¿La organización cuenta con el registro de otros indicadores de salud y seguridad?

No

[100300] Cuestionario de gobernanza

3 - ¿La organización proporciona a sus colaboradores la posibilidad de denunciar actos indebidos?

Si

3.1 - ¿La organización cuentan con políticas de protección para el denunciante?

Si

4 - ¿La organización cuentan con una estrategia de transparencia fiscal y seguimiento de prácticas fiscales controvertidas?

Si

5 - ¿La organización cuentan con esquemas para considerar riesgos ante cambios regulatorios, políticas públicas, impuestos y subsidios?

Si

6 - Indique con qué políticas / lineamientos cuenta la organización; si son documentos públicos o no y, en caso afirmativo, adjunte el enlace correspondiente

Lineamientos generales o políticas de gobierno corporativo

| | |
|--|---|
| Indique con qué políticas / lineamientos cuenta la organización | Si |
| En caso afirmativo, indique si las políticas / lineamientos son documentos públicos o no | Si |
| En caso afirmativo, revele las políticas / lineamientos | https://fibradanhos.com.mx/politicas-lineamientos.html |

Lineamientos o políticas de relación con los accionistas

| | |
|--|---|
| Indique con qué políticas / lineamientos cuenta la organización | Si |
| En caso afirmativo, indique si las políticas / lineamientos son documentos públicos o no | Si |
| En caso afirmativo, revele las políticas / lineamientos | https://fibradanhos.com.mx/pdf/politicas/Politica-de-relaciones-con-grupos-de-interes-2022.pdf |

Política de conflicto de interés

| | |
|--|---|
| Indique con qué políticas / lineamientos cuenta la organización | Si |
| En caso afirmativo, indique si las políticas / lineamientos son documentos públicos o no | Si |
| En caso afirmativo, revele las políticas / lineamientos | https://fibradanhos.com.mx/pdf/politicas/Politica-Conflicto-de-Interes-2022.pdf |

Política antisoborno

| | |
|---|----|
| Indique con qué políticas / lineamientos cuenta la organización | Si |
|---|----|

En caso afirmativo, indique si las políticas / lineamientos son documentos públicos o no

[7] Si

En caso afirmativo, revele las políticas / lineamientos

<https://fibradanhos.com.mx/pdf/politicas/Codigo-de-Etica-2022.pdf>

Política anticorrupción

Indique con qué políticas / lineamientos cuenta la organización

Si

En caso afirmativo, indique si las políticas / lineamientos son documentos públicos o no

Si

En caso afirmativo, revele las políticas / lineamientos

<https://fibradanhos.com.mx/pdf/politicas/Politica-Anticorrupcion.pdf>

Política antilavado de dinero

Indique con qué políticas / lineamientos cuenta la organización

Si

En caso afirmativo, indique si las políticas / lineamientos son documentos públicos o no

[8] Si

En caso afirmativo, revele las políticas / lineamientos

<https://fibradanhos.com.mx/pdf/politicas/Codigo-de-Etica-2022.pdf>

Política antimonopolio

Indique con qué políticas / lineamientos cuenta la organización

No

En caso afirmativo, indique si las políticas / lineamientos son documentos públicos o no

No

En caso afirmativo, revele las políticas / lineamientos

Política de diversidad

Indique con qué políticas / lineamientos cuenta la organización

Si

En caso afirmativo, indique si las políticas / lineamientos son documentos públicos o no

Si

En caso afirmativo, revele las políticas / lineamientos

<https://fibradanhos.com.mx/pdf/politicas/Politica-de-Diversidad-en-el-Comite-Tecnico-2022.pdf>

Política de seguridad de la información / datos

| | |
|--|---|
| Indique con qué políticas / lineamientos cuenta la organización | Si |
| En caso afirmativo, indique si las políticas / lineamientos son documentos públicos o no | Si |
| En caso afirmativo, revele las políticas / lineamientos | https://fibradanhos.com.mx/pdf/politicas/Politica-Ciberseguridad-2022.pdf |

Política de sostenibilidad

| | |
|--|---|
| Indique con qué políticas / lineamientos cuenta la organización | Si |
| En caso afirmativo, indique si las políticas / lineamientos son documentos públicos o no | Si |
| En caso afirmativo, revele las políticas / lineamientos | https://fibradanhos.com.mx/pdf/politicas/Politica-Ambiental-2022.pdf |

Política de medioambiente

| | |
|--|---|
| Indique con qué políticas / lineamientos cuenta la organización | Si |
| En caso afirmativo, indique si las políticas / lineamientos son documentos públicos o no | Si |
| En caso afirmativo, revele las políticas / lineamientos | https://fibradanhos.com.mx/pdf/politicas/Politica-Ambiental-2022.pdf |

Política de responsabilidad social

| | |
|--|----|
| Indique con qué políticas / lineamientos cuenta la organización | No |
| En caso afirmativo, indique si las políticas / lineamientos son documentos públicos o no | No |
| En caso afirmativo, revele las políticas / lineamientos | |

Política de salud y seguridad en el trabajo

Indique con qué políticas / lineamientos cuenta la organización

Si

En caso afirmativo, indique si las políticas / lineamientos son documentos públicos o no

Si

En caso afirmativo, revele las políticas / lineamientos

<https://fibradanhos.com.mx/pdf/politicas/Politica-Seguridad-y-Salud-Ocupacional.pdf>

7 - ¿La organización es miembro de algún organismo que promueva las prácticas éticas de las normas internacionales?

Si

7.1 - En caso de respuesta afirmativa, indique a qué organismos que promueven prácticas éticas de normas internacionales se encuentra adherida la organización

UN Global CompactUN Sustainable Development GoalsUN Women's Empowerment Principles (WEPS)

8 - ¿La organización cuenta con un código de ética y/o estándares de conducta?

Si

8.1 - En caso de respuesta afirmativa, indique, cuáles de los siguientes temas se incluyen en el código de ética

- ✓ Anticorrupción y sobornos
- ✓ Conflictos de interés
- ✓ Derechos humanos
- ✓ Lavado de Dinero
- ✓ Regalos y eventos entre inversionistas
- ✓ Temas aplicativos a proveedores o externos
- ✓ Prácticas anticompetitivas
- ✓ Subsidiarias
- ✓ Pagos de facilitación
- ✗ Ninguno de los anteriores
- ✗ Otro (especifique)

9 - Indique con qué mecanismos cuenta para promover la implementación efectiva de los códigos de conducta de la Organización

- ✓ Las responsabilidades y líneas jerárquicas se definen sistemáticamente en todas las divisiones y empresas del grupo
- ✗ Mesas de ayuda, puntos focales, ombudsman
- ✗ Cumplimiento vinculado a la retribución de los empleados
- ✗ Los sistemas de evaluación del desempeño de los empleados integran códigos de conducta / cumplimiento
- ✓ Acciones disciplinarias en caso de incumplimiento, es decir, advertencia, despido, política de tolerancia cero
- ✓ El sistema de cumplimiento está certificado / auditado / verificado por un tercero

10 - ¿La organización incorpora factores ASG, en su misión, visión y valores?

Si

11 - ¿La organización cuenta con una política ASG?

No

11.2 - De ser negativa la respuesta, pero existen planes de adoptar una política ASG, indique el marco de tiempo en torno a la adopción y quién firma como responsable de la implementación

<p>Contamos con un set de políticas ambientales, sociales y de gobernanza y con una estrategia ESG pero por el momento no tenemos planeado realizar una política ASG. </p><hr><p>
</p>

11.3 - En caso de que la organización no planee adoptar alguna política ASG, proporcione una justificación

<p>No contamos con una política ESG pues consideramos que el tener una política para cada tema relevante respecto al medio ambiente, sociedad y gobernanza cubre de manera más detallada cada eje y a través de nuestra estrategia ESG englobamos todos los ejes mencionados de una manera holística. </p>

12 - ¿La organización cuenta con metas puntuales de cumplimiento relacionadas a su política ASG?

Si

12.1 - De ser afirmativa la respuesta, ¿La organización tiene métricas específicas en la política ASG para su evaluación?

Si

12.2 - De ser afirmativa la respuesta, ¿cómo evalúa la organización el progreso y el cumplimiento de los objetivos de la política ESG?

<p>Nuestra estrategia ASG busca dar respuesta a los diez temas prioritarios, identificando las actividades que contribuyan a cada tema material e implementando objetivos y líneas de acción específicos para lograrlos. Nuestros objetivos son públicos y se pueden consultar en nuestro Reporte Anual Integrado 2022 de la página 18 a la 27 https://fibradanhos.com.mx/informes-anales/pdf/2022/FibraDanhos_IA22.pdf</p><p>Para lograr las metas a largo plazo, contamos con submetas anuales las cuales son permeadas con cada una de las áreas correspondientes por el área de ESG quien también monitorea su correcta implementación. </p>

12.3 - De ser afirmativa la respuesta, ¿cómo mide la organización el desempeño del responsable de los temas ASG?

<p>El desempeño del área de ESG se basa en el cumplimiento de las submetas anuales de la estrategia ESG. </p>

13 - ¿La organización cuenta con un reporte de sostenibilidad, de responsabilidad corporativa y/o informe integrado?

Si

13.1 - De ser afirmativa la respuesta, ¿el reporte de sostenibilidad, de responsabilidad corporativa y/o informe integrado es público?

Si

13.2 - De ser afirmativa la respuesta, divulgue el reporte de sostenibilidad y/o informe integrado

[https://fibradanhos.com.mx/informes-
anuales/pdf/2022/FibraDanhos_IA22.pdf](https://fibradanhos.com.mx/informes-
anuales/pdf/2022/FibraDanhos_IA22.pdf)

13.3 - De ser afirmativa la respuesta, describa el marco de referencia en el que basan su reporte

Nuestro Informe Anual Integrado 2022 se preparó conforme a los Estándares GRI, opción Esencial, cuyo listado de contenidos se encuentra en las páginas 91 a 96, y fue verificado por un tercero independiente: Valora. Asimismo, tomamos en consideración los estándares de sostenibilidad preparados por SASB para el sector de Bienes Inmuebles, atendimos los criterios establecidos por el GRESB Real Estate Assessment y divulgamos las recomendaciones del TCFD. Por otra parte, al ser signatarios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y apegarnos a sus diez principios, este informe sirve como nuestra tercera Comunicación sobre el Progreso (CoP).

14 - ¿La organización incluye criterios ASG en los objetivos anuales de desempeño del Director General y altos funcionarios?

No

15 - ¿La organización establece incentivos económicos y/o no económicos para el personal de la organización y los vincula al logro de objetivos ASG?

No

16 - ¿La organización cuenta con una estrategia para identificar, corregir o prevenir riesgos o controversias relacionados a temas ASG?

No

20 - ¿La organización cuenta con medidas para capacitar al máximo órgano de gobierno en temas ASG?

No

21 - ¿La organización cuenta con un análisis o estudio de materialidad para identificar los asuntos más importantes (económicos, ambientales o sociales) que pueden tener un impacto sobre la organización?

Si

21.1 - De ser afirmativa la respuesta, adjunte el estudio, lista o matriz con la identificación de los temas materiales

<p>p. 17 <a href="https://fibradanhos.com.mx/informes-
 anuales/pdf/2022/FibraDanhos_IA22.pdf">https://fibradanhos.com.mx/informes-
 anuales/pdf/2022/FibraDanhos_IA22.pdf</p>

22 - ¿La organización pertenece a índices o rankings que consideran resultados y/o desempeño ASG?

Si

22.1 - De ser afirmativa la respuesta, señale los índices o rankings de resultados y/o desempeño ASG de los que forma parte la organización

- ✓ S&P Dow Jones Indices
- ✓ MSCI
- ✓ Sustainalytics
- ✗ FTSE4Good
- ✗ Corporate knights (Forbes)
- ✗ Las mejores empresas para trabajar (GPTW)
- ✗ Otro (Especifique)

23 - ¿La organización cuenta con algún compromiso público con objetivos de desarrollo sostenible?

- ✓ Objetivos de Desarrollo Sostenible

23.1 - De ser afirmativa la respuesta, adjunte evidencia del compromiso público con objetivos de desarrollo sostenible

<p>p. 18<a href="https://fibradanhos.com.mx/informes-
 anuales/pdf/2022/FibraDanhos_IA22.pdf">https://fibradanhos.com.mx/informes-
 anuales/pdf/2022/FibraDanhos_IA22.pdf">https://fibradanhos.com.mx/informes-
 anuales/pdf/2022/FibraDanhos_IA22.pdf
</p>

24 - ¿Existe una auditoría externa para revisar aspectos relacionados con la sostenibilidad o temas ASG?

Si

25 - ¿Promueve la organización la inversión responsable?

No

26 - ¿La organización cuenta con una revelación de información sobre el cumplimiento de objetivos del Consejo de Administración?

No

27 - ¿La organización cuenta con lineamientos para definir el pago y los paquetes de remuneración del Director General, miembros del Consejo de Administración y funcionarios de alto nivel?

No

28 - ¿La organización cuenta con lineamientos para definir el pago y los paquetes de remuneración de ejecutivos que incluyen compensaciones en forma de acciones de la organización?

No

29 - ¿La organización tiene un órgano intermedio de evaluación y compensación que sugiera criterios para designar o remover al Director General y altos funcionarios?

Si

30 - ¿La organización se somete a ratificación anual en asamblea el esquema y monto de compensación para el equipo de administración (Say-on-pay)?

Si

31 - ¿Cuenta con una política para mitigar primas de contratación con blindajes por resolución anticipada o terminación de la relación contractual (Golden Hellos)?

No

32 - ¿Cuentan con mecanismos que brinden acceso al público inversionista a proponer puntos a votar en la orden del día de asambleas generales de accionistas o tenedores (Proxy Access)?

Si

33 - ¿Cuenta con políticas para mitigar acuerdos, paquetes de indemnización o contratos blindados con personal clave, en caso de combinación de negocios o modificaciones estructurales (Golden Parachutes)?

No

34 - ¿La organización cuenta con cláusula de recuperación contractual estrictas (clawback provisions) dentro de sus políticas?

No

35 - La organización dentro de su estructura ¿cuenta con alguno de los siguientes comités auxiliares?

- ✓ Auditoría
- ✗ Evaluación y compensación
- ✗ Finanzas y planeación
- ✗ Riesgo y cumplimiento
- ✓ Prácticas societarias
- ✗ Ninguna de las anteriores
- ✓ Otro (especifique)

Otros comités auxiliares de la organización

Comité de nominaciones, Comité de ESG y Comité de Innovación

36 - ¿Alguno de los miembros del Consejo de Administración de la organización participa en más de tres órganos de otras organizaciones?

No

37 - ¿La organización cuenta con las manifestaciones de los Consejeros sobre el cumplimiento de los siguientes requisitos?

- ✓ Independencia
- ✓ Libre de conflictos de interés
- ✓ No tener lealtad comprometida
- ✓ Poder ejercer su función en el mejor interés de la sociedad
- ✗ Deber fiduciario
- ✗ Ninguna de las anteriores

38 - ¿La organización cuenta con un mecanismo de evaluación del desempeño y cumplimiento de las responsabilidades y deberes fiduciarios de los consejeros?

No

39 - Indique el porcentaje de mujeres que constituye el Consejo de Administración de la organización

Entre 10% y 20%

40 - ¿La organización cuenta con procesos establecidos para la designación y selección de los integrantes del Consejo de Administración o máximo órgano de gobierno?

Si

41 - ¿La organización cuenta con al menos un miembro de su Consejo con experiencia en gestión de riesgos?

Si

42 - ¿El presidente del Consejo de Administración es miembro independiente?

No

43 - ¿El Director General de la entidad es una persona diferente al Presidente del Consejo de Administración?

Si

44 - Indique el porcentaje de consejeros independientes dentro del Consejo de Administración

45 - ¿La organización cuenta con alguno de los siguientes órganos de gobierno intermedios?

- Comité de Adquisiciones
- Comité de Auditoría
- Comité de Ética
- Comité de Políticas y Riesgo
- Comité de Responsabilidad Social y Ambiental
- Comité de Sostenibilidad
- Comité Nominaciones y Compensaciones
- Comité Operativo
- Comité Planeación y Finanzas
- Comité Prácticas Societarias
- Comité Recursos Humanos
- Consejo de Administración
- Otros (describa)

45.1 - Indique la composición del Consejo de Administración

| | |
|--|--|
| Nombre del consejero | David Daniel Kabbaz Chiver |
| Experiencia en Riesgos | Si |
| Años de experiencia en Riesgos | 45 |
| Biografía | <p><p>Uno de los socios fundadores de Grupo Danhos, con más de 45 años de experiencia en el desarrollo y la administración de activos inmobiliarios icónicos y de calidad premier, así como en adquisiciones y financiamiento de proyectos inmobiliarios y en la gestión de riesgos. Reconocido por su integridad y méritos profesionales, fue presidente y actualmente forma parte del Consejo Consultivo de Presidentes de la Comunidad Monte Sinaí Judía de México y ha tenido puestos clave en diversas instituciones y organizaciones de la comunidad judía nacional e internacional, incluyendo el de Gobernador de la Universidad de Tel Aviv en 1990. Participa activamente en actividades filantrópicas atendiendo temas de educación, salud y deporte; además es miembro de los “300 líderes más influyentes de México”, reconocimiento otorgado por la publicación Líderes Mexicanos, por su visión inmobiliaria y capacidad de transformar el entorno de las comunidades donde se ubican sus desarrollos. Cuenta con estudios de Arquitectura en la Universidad Nacional Autónoma de México.</p></p> |
| Género | Masculino |
| Cargo | Presidente |
| Tipo de consejero | Patrimonial relacionado |
| Años de experiencia | 45 |
| Años sirviendo a la organización | 9 |
| Participación como consejero en órganos de gobierno externos a la organización | |
| Capacitación en factores ASG | No |
| Años de experiencia en factores ASG | |
| Nombre del consejero | Salvador Daniel Kabbaz Zaga |
| Experiencia en Riesgos | Si |
| Años de experiencia en Riesgos | 30 |
| Biografía | <p><p>Cuenta con más de 30 años de experiencia en bienes raíces, incluyendo diseño, desarrollo y administración de desarrollos de usos mixtos de calidad premier. Antes de incorporarse a Grupo Danhos en 1993, Salvador Daniel realizó diversos proyectos</p> |

arquitectónicos en la Ciudad de México. Su capacidad de concebir proyectos innovadores y sustentables en zonas urbanas de alta densidad poblacional y su habilidad en la gestión y dirección de los desarrollos ha sido clave en el crecimiento del portafolio de activos de Fibra Danhos, que se considera como referente inmobiliario del mercado mexicano. Ha sido reconocido por sus habilidades empresariales y solvencia moral, desempeñado diversos cargos y participando en actividades filantrópicas en la Comunidad Monte Sinaí Judía de México. También ha demostrado su liderazgo en el sector, ocupó la Presidencia de la Asociación de Desarrolladores Inmobiliarios (ADI) y actualmente forma parte del Consejo Directivo de la Asociación Mexicana de Fibras (AMEFIBRA). Además es miembro de los “300 líderes más influyentes de México”, reconocimiento otorgado por la publicación Líderes Mexicanos. Es licenciado en Arquitectura por la Universidad Anáhuac del Norte, y cursó estudios de maestría en Administración de Empresas Inmobiliarias y Constructoras en la Universidad de Madrid

Género Masculino

Cargo Miembro

Tipo de consejero Patrimonial relacionado

Años de experiencia 30

Años sirviendo a la organización 9

Participación como consejero en órganos de gobierno externos a la organización

Capacitación en factores ASG Si

Años de experiencia en factores ASG 30

Nombre del consejero Carlos Daniel Kabbaz Chiver

Experiencia en Riesgos No

Años de experiencia en Riesgos

Biografía <p>Estudió en diferentes colegios de la Ciudad de México; participó en cursos de Ingeniería Industrial aplicada a la confección en México y Canadá; laboró en la fábrica de ropa íntima Festival como Socio y director del departamento de producción, así como también en la fábrica de corsetería Vel- Form de México. Fue también socio fundador y director de la fábrica de lencería Grupo industrial Antinea. Actualmente participa como socio en diferentes boutiques de retail.</p>

Género Masculino

Cargo Miembro

Tipo de consejero Patrimonial relacionado

Años de experiencia 45

| | |
|--|--|
| Años sirviendo a la organización | 3 |
| Participación como consejero en órganos de gobierno externos a la organización | |
| Capacitación en factores ASG | No |
| Años de experiencia en factores ASG | |
| Nombre del consejero | Luis Moussali Mizrahi |
| Experiencia en Riesgos | Si |
| Años de experiencia en Riesgos | 19 |
| Biografía | <p><p>Es vicepresidente del Grupo Vitraccoat, empresa líder en la fabricación de recubrimientos industriales en el continente americano con plantas productivas en México, Norteamérica y Sudamérica, que cuentan con certificado en ISO 14000 (gestión ambiental) e ISO 9000 (gestión de calidad). El señor Moussali es experto en administración de cadenas de suministro, lo cual le permite realizar compras de forma eficiente a proveedores de los cinco continentes. Cuenta con 19 años de experiencia como socio e inversionista en proyectos inmobiliarios comerciales, industriales y de oficinas. Participa como Consejero de BBVA desde 2018. Es licenciado en administración financiera por el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM).</p></p> |
| Género | Masculino |
| Cargo | Miembro |
| Tipo de consejero | Patrimonial |
| Años de experiencia | 19 |
| Años sirviendo a la organización | 9 |
| Participación como consejero en órganos de gobierno externos a la organización | |
| Capacitación en factores ASG | Si |
| Años de experiencia en factores ASG | 19 |
| Nombre del consejero | Issac Becherano Chiprut |
| Experiencia en Riesgos | Si |

| | |
|---|--|
| Años de experiencia en Riesgos | 30 |
| Biografía | <p><p>Es socio director de Grupo Inmobiliario Diana, empresa inmobiliaria en los segmentos comercial, de oficinas y residencial; socio fundador y director general de Orotec Internacional, empresa líder en la fabricación de joyería fina en México; socio director de Becherano y Asociados S.C. firma de asesoría financiera y planeación de negocios; y socio fundador y miembro del Consejo de Administración de Sunny Fields, empresa dedicada a la agroindustria protegida de alta tecnología, enfocada en el mercado de exportación. El señor Becherano es contador público por la Universidad Anáhuac del Norte.</p></p> |
| Género | Masculino |
| Cargo | Miembro |
| Tipo de consejero | Patrimonial |
| Años de experiencia | 30 |
| Años sirviendo a la organización | 9 |
| Participación como consejero en órganos de gobierno externos a la organización | |
| Capacitación en factores ASG | No |
| Años de experiencia en factores ASG | |
| Nombre del consejero | Blanca Estela Canela Talacón |
| Experiencia en Riesgos | Si |
| Años de experiencia en Riesgos | 35 |
| Biografía | <p><p>Colabora en Grupo Danhos desde 1988 y funge como Directora Ejecutiva de Administradora Fibra Danhos desde de la colocación de Fibra Danhos como empresa pública en octubre de 2013. A lo largo de su trayectoria ha tenido roles directivos y de alta gerencia en áreas de Administración, Planeación Financiera, Tesorería, Planeación Fiscal, Contabilidad y Comercialización. Blanca se integró al Comité Técnico de Fibra Danhos en 2021. Participa activamente en diversas organizaciones incluyendo la AMEFIBRA, donde se desempeñó como Tesorero en el periodo de 2014 a 2018; Mujeres Poderosas Forbes de 2019 a la fecha; y del Consejo Consultivo Metropolitano de CitiBanamex de 2020 a la fecha. Tiene una licenciatura en Contaduría Pública por el Instituto Politécnico Nacional (ESCA), una maestría en Finanzas por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey y cuenta con diversos cursos de especialización en México y en el extranjero incluyendo diplomados en alta dirección y fiscal.</p></p> |
| Género | Femenino |
| Cargo | Miembro |

| | |
|--|---|
| Tipo de consejero | Patrimonial relacionado |
| Años de experiencia | 35 |
| Años sirviendo a la organización | 3 |
| Participación como consejero en órganos de gobierno externos a la organización | |
| Capacitación en factores ASG | No |
| Años de experiencia en factores ASG | |
| Nombre del consejero | Lino de Prado Sampedro |
| Experiencia en Riesgos | No |
| Años de experiencia en Riesgos | |
| Biografía | <p><p>Empresario de gran relevancia en México, quien es Presidente del Consejo de Administración de Zara México desde 1992 y cuya participación ha robustecido el crecimiento de la marca en territorio mexicano. Ha sido reconocido como uno de los “300 Líderes más influyentes de México” y ha recibido diversos distintivos por sus méritos de carácter civil así como por sus excepcionales canales de interlocución para la promoción y el enlace de diversas compañías españolas en México. Cuenta con amplia experiencia en el sector de Alimentos y Bebidas y participa en la cadena de restaurantes El Bajío; es miembro del Consejo de Administración de Recórcholis, empresa de entretenimiento infantil y familiar, y de Redegal, firma especializada en marketing digital. Ha participado en el desarrollo del portafolio de oficinas y usos mixtos de Fibra Danhos, particularmente en Torre Virreyes y Toreo Parque Central, y es miembro del Comité Técnico desde 2013. Es contador público con especialidad en temas fiscales por la Escuela Bancaria y Comercial, y en 2009 fue reconocido como alumno distinguido por los méritos logrados.</p></p> |
| Género | Masculino |
| Cargo | Miembro |
| Tipo de consejero | Patrimonial |
| Años de experiencia | 41 |
| Años sirviendo a la organización | 9 |
| Participación como consejero en órganos de gobierno externos a la organización | |
| Capacitación en factores ASG | No |

Años de experiencia en factores ASG

| | |
|-----------------------------|----------------------|
| Nombre del consejero | Adolfo Kalach Romano |
|-----------------------------|----------------------|

| | |
|-------------------------------|----|
| Experiencia en Riesgos | No |
|-------------------------------|----|

Años de experiencia en Riesgos

| | |
|------------------|--|
| Biografía | <p><p>Responsable de la producción textil en cuatro empresas en el Grupo Kaltex, una empresa dedicada a varios segmentos en el negocio textil durante 16 años; es Socio Fundador de Avante Textil, empresa textil, en la que desempeñó el cargo de Director de Tejido y Acabado durante 13 años; y también tiene amplia experiencia en el sector inmobiliario, en el que desde 1984 se ha dedicado a la promoción, construcción y administración de centros de distribución categoría “AAA” con aproximadamente 1,000,000 de metros cuadrados construidos y ha incursionado a partir del 2004 en el sector hotelero con la construcción de aproximadamente 62,000 metros cuadrados. Es Contador Público egresado de la Universidad Iberoamericana</p> </p> |
|------------------|--|

| | |
|---------------|-----------|
| Género | Masculino |
|---------------|-----------|

| | |
|--------------|---------|
| Cargo | Miembro |
|--------------|---------|

| | |
|--------------------------|-------------|
| Tipo de consejero | Patrimonial |
|--------------------------|-------------|

| | |
|----------------------------|----|
| Años de experiencia | 30 |
|----------------------------|----|

| | |
|---|---|
| Años sirviendo a la organización | 9 |
|---|---|

| | |
|---|--|
| Participación como consejero en órganos de gobierno externos a la organización | |
|---|--|

| | |
|-------------------------------------|----|
| Capacitación en factores ASG | No |
|-------------------------------------|----|

Años de experiencia en factores ASG

| | |
|-----------------------------|--------------------|
| Nombre del consejero | Francisco Gil Díaz |
|-----------------------------|--------------------|

| | |
|-------------------------------|----|
| Experiencia en Riesgos | Si |
|-------------------------------|----|

| | |
|---------------------------------------|----|
| Años de experiencia en Riesgos | 30 |
|---------------------------------------|----|

| | |
|------------------|---|
| Biografía | <p><p>Fue presidente de Telefónica México, empresa global de telecomunicaciones, de Avancia, empresa efectista subsidiaria de ACS y estuvo al frente de Avantel, una empresa mexicana de telecomunicaciones. El señor Gil ha desempeñado diversas funciones en el sector público mexicano, incluyendo la de Secretario de Hacienda y miembro de la Junta de Gobierno del Banco de México. En 2005 recibió de la revista The Banker (una publicación del Financial Times) un reconocimiento como el “Secretario de Finanzas del Año para las Américas”. Es presidente del consejo asesor de EXI, empresa mexicana de infraestructura. Ha impartido cátedra en el Instituto Tecnológico de México</p> |
|------------------|---|

(ITAM), institución que le otorgó el grado de Profesor Emérito y el Doctorado Honoris Causa; también ha impartido clases en la Universidad Iberoamericana; en la Universidad Panamericana, en el Colegio de México y en la Universidad Nacional Autónoma de México. Ha impartido conferencias en diversas universidades y foros internacionales, y ha publicado extensamente investigaciones sobre aspectos económicos en libros y revistas de circulación internacional. El señor Gil es licenciado en Economía por el ITAM y tiene maestría y doctorado en Economía por la Universidad de Chicago.</p>

Género Masculino

Cargo Miembro

Tipo de consejero Independiente

Años de experiencia 30

Años sirviendo a la organización 9

Participación como consejero en órganos de gobierno externos a la organización 3

Capacitación en factores ASG Si

Años de experiencia en factores ASG 30

Nombre del consejero José Antonio Chedraui Obeso

Experiencia en Riesgos Si

Años de experiencia en Riesgos 58

Biografía <p>Es un empresario mexicano que desde 1965 ocupó el cargo de director general y, a partir de 1988, funge como presidente del Consejo de Administración de Grupo Comercial Chedraui. También ha sido presidente del Consejo de Administración de la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales (ANTAD). Durante su trayectoria empresarial, ha sido consejero de diversas instituciones bancarias y financieras, incluyendo Banamex, Banco BCH, Bancomer, Banca Serfin, Banco de Oriente, Operadora de Bolsa y Grupo Financiero Inbursa. Actualmente es consejero de algunas compañías privadas. Cursó estudios de Administración de Empresas en el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), redondeando su preparación empresarial con diversos programas de desarrollo ejecutivo: Alta Dirección (AD-1) en el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas, Liderazgo y Productividad en el Colegio de Graduados.</p>

Género Masculino

Cargo Miembro

Tipo de consejero Independiente

Años de experiencia 58

Años sirviendo a la organización 9

| | |
|--|--|
| Participación como consejero en órganos de gobierno externos a la organización | 1 |
| Capacitación en factores ASG | Si |
| Años de experiencia en factores ASG | 58 |
| Nombre del consejero | Pilar María Aguilar Pariente |
| Experiencia en Riesgos | Si |
| Años de experiencia en Riesgos | 12 |
| Biografía | <p>Pilar María Aguilar Pariente es consejera independiente e inversionista para empresas de alto crecimiento, y funge como consejera independiente en empresas públicas y privadas en México. En el sector de venture capital, ha sido inversionista ángel y participante en comités de inversión. Inició su carrera en el área de consultoría, trabajó para McKinsey & Company como asociada en proyectos para los sectores de energía y transporte en México y Brasil, y para Bain and Company como Directora de Desarrollo de Talento. De 2011 a 2016 dirigió Endeavor México, organización dedicada a apoyar a emprendedores de alto impacto y, de esta forma, contribuir al crecimiento económico del país. Es coautora de cuatro libros sobre emprendedores, La nueva cara de México, y colaboró con el IPADE en el libro Hacerlo bien y hacer el bien. Ha participado como conferencista y panelista en el Women's Forum Global Meeting y en TEDx, entre otros. A partir de 2018, ha sido jurado en el premio EY Entrepreneur of the Year en México. Es ingeniera química por la Universidad Iberoamericana, con maestría en Negocios (MBA) por la Universidad de Texas en Austin</p> |
| Género | Femenino |
| Cargo | Miembro |
| Tipo de consejero | Independiente |
| Años de experiencia | 30 |
| Años sirviendo a la organización | 9 |
| Participación como consejero en órganos de gobierno externos a la organización | 3 |
| Capacitación en factores ASG | Si |
| Años de experiencia en factores ASG | 12 |

46 - Información acerca de los órganos de gobierno de la organización

| | Número de integrantes | Antigüedad promedio (años) | Número de consejeros con capacitación en temas de Sostenibilidad |
|---|-----------------------|----------------------------|--|
| Total de consejeros | 11 | 8 | 5 |
| Consejeros Independientes | 3 | 8 | 3 |
| Consejeros Patrimoniales | 4 | 8 | 1 |
| Consejeros relacionados con la Administración | 4 | 8 | 1 |

47 - ¿La organización tiene una política de remoción de consejeros independientes en sus órganos de gobierno por larga permanencia o resguardo de independencia?

No

48 - ¿Existe información sobre todos los cargos que ostentan y han tenido las y los Consejeros en la actualidad y durante los últimos tres años?

Si

49 - ¿La organización revela o publica sus estados financieros, considerando los siguientes elementos?

- Comparación entre peers
- Comparación año con año y volatilidad
- Ingresos y Gastos
- Activos y Pasivos

50 - En los últimos 5 años ¿ha habido controversias contables reveladas por el auditor externo que dictamina sus estados financieros?

No

51 - ¿La organización cuenta con un proceso para identificar, prevenir o monitorear controversias relacionadas con desastres naturales, daños ecológicos, mala conducta, sanciones, incidentes, accidentes o infracciones de los códigos de conducta / ética que puedan afectar directamente la reputación de la organización?

No

52 - ¿La organización cuenta con métodos para medir o cuantificar los daños derivados de las controversias? (Incluya daños reputacionales)

No

53 - ¿La organización comunica y da seguimiento a los riesgos y controversias ASG a su consejo de administración?

Si

53.1 - De ser afirmativa la respuesta, ¿Cómo realiza la organización esta actividad para comunicar y dar seguimiento a los riesgos y controversias ASG al consejo de administración?

57.3 - ¿La organización está expuesta a través de sus actividades de negocio a alguna de las siguientes actividades?

| | Nivel de exposición |
|--|---------------------|
| Tabaco | Sin exposición |
| Alcohol | Sin exposición |
| Apuestas | Sin exposición |
| Energía nuclear | Sin exposición |
| Cannabis | Sin exposición |
| Pornografía | Sin exposición |
| Armas de fuego | Sin exposición |
| Minas de carbón | Sin exposición |
| Centrales eléctricas de carbón | Sin exposición |
| Nivel de exposición de la organización a otras actividades en relación de sus ventas (Secuencia) [Eje] | |

58 - ¿La organización presenta a su Consejo de Administración la gestión de riesgos corporativos de la organización?

No

59 - ¿La organización lleva un registro de los incidentes ocurridos por fraude, corrupción y/o sobornos en los últimos 3 años fiscales?

No

60 - ¿La organización ha estado involucrada en alguna infracción relacionada con asuntos ASG que resultó en multas o sanciones durante el año en curso?

No

61 - ¿La organización cuenta con políticas, programas, iniciativas o proyectos para disminuir el riesgo reputacional de la organización?

Si

61.1 - De ser afirmativa la respuesta, ¿cómo realiza la organización estas actividades para disminuir el riesgo reputacional de la organización?

<p>Llevando a cabo nuestras políticas de anticorrupción, conflicto de interés, prevención de riesgos laborales, medio ambiente y calidad, y de Relación con grupos de Interés.
</p>

62 - ¿Algún accionista cuenta con más del 30% de los derechos de voto o tiene posibilidades de elegir más del 50% de integrantes del consejo?

No

63 - ¿En la organización existen tenedores principales?

Si

64 - ¿La organización cuenta con políticas o lineamientos para proteger los intereses de accionistas minoritarios ante los accionistas de mayor tenencia?

No

65 - ¿La organización cuenta con mecanismos contractuales que previenen el cambio de control (fideicomiso de control, clases de acciones, limite a tenencia de acciones sin autorización de sus órganos de gobierno)?

Si

65.1 - De ser afirmativa la respuesta, indique en qué consisten dichos mecanismos contractuales que previenen el cambio de control sin autorización de sus órganos de gobierno

<p>En caso de que un accionista cuente con un porcentaje de certificados mayor al determinado deberá ser aprobado por el grupo de control. </p>

66 - ¿La organización tiene un plan de derechos para los accionistas (poison pills)?

No

67 - Indique la cantidad de acciones que tiene la organización por categoría de voto incluyendo

Acciones total en propiedad del CEO de la organización u otros miembros del comité ejecutivo

Total en propiedad del gobierno (suma de instituciones gubernamentales individuales que poseen más del 5% de los derechos de voto)

Acciones total en propiedad de la familia fundadora

Acciones total en propiedad de otros miembros con categoría de voto

Acciones total en propiedad de otros con categoría de voto

68 - ¿La organización cuenta con un plan de sucesión para funcionarios clave?

Fibra Danhos

DANHOS

No

FootNotes

[1] ↑

—

Unidades de emisiones en toneladas para alcance 1 y 2

[2] ↑

—

Unidad para alcance 3: tCO₂e

[3] ↑

—

Aún no estamos adheridos a ninguna regulación, certificación u organización para reducir nuestras emisiones pero actualmente nos encontramos iniciando el programa Acelerador de Ambición Climática del Pacto Mundial y Science Based Target Initiative (SBT). La idea de participar en este acelerador es poder fijar un SBT para crear un objetivo de reducción de emisiones de GEI basado en la ciencia y acorde al Acuerdo de París. Hicimos público nuestro objetivo de contar con un SBT para el 2025.

[4] ↑

—

Estamos organizando una capacitación de la plataforma Academy del Pacto Mundial para poder proveer cursos de derechos humanos a nuestros colaboradores.

[5] ↑

—

Estamos en conversaciones para traer pláticas y capacitaciones a nuestros colaboradores este 2023 a través de una fundación que tiene como fin el empoderamiento de la mujer en ámbitos laborales.

[6] ↑

—

Contamos con la información de este año. En años pasados si llevabamos registro de incidencias pero considerabamos distintos indicadores.

Número total de incidentes registrables: 97

Número de incidentes registrables fatales: 0

Número de horas totales trabajadas por todos los empleados en un solo año: 748656

Promedio de horas de capacitación sobre salud, seguridad y emergencias a personal subcontratado de tiempo completo: 15

[7] ↑

—

p.17

[8] ↑

—

p.16