

The background of the cover is a photograph of a modern glass skyscraper. The left side of the image is dominated by a large, dark blue-tinted glass panel that reflects the surrounding greenery and sky. To the right, the actual building's facade is visible, showing a grid of windows and a curved architectural design. At the bottom, a lush green tree is partially visible, framing the lower right corner. The overall aesthetic is clean, modern, and professional.

FIBRA
NOVA

INFORME ASG
2021

CONTENIDO

01

Carta de la dirección	06
-----------------------	----

02

Acerca de este informe	10
------------------------	----

→ Estándares utilizados	10
- AMEFIBRA	10
- Global Reporting Initiative (GRI)	10

03

Perfil de la organización	14
---------------------------	----

→ Misión	15
→ Visión	15
→ Portafolio y presencia	16

04

ASG	20
-----	----

→ Grupos de interés	21
→ Materialidad	22
- Riesgos y crisis	23
→ Gobierno corporativo	24

- Estructura de gobernanza	25
- Remuneración	30
- Evaluación	30
- Conflictos de interés	31
→ Ética y cumplimiento regulatorio	32
- Código de Ética y Conducta	33
- Anticorrupción	34
- Canal de denuncia	35
→ Clima laboral	36
- Nuestros colaboradores	36
- Diversidad	37
- Desarrollo de talento	38
→ Salud y seguridad de los colaboradores	42
- Evaluación de riesgos	43
- Salud laboral	43
- Bienestar	44
→ Cadena de suministro	46
→ Vinculación con la comunidad	47
- Fundación Grupo Bafar	47
→ Compromiso con el medio ambiente	49
- Colaboración con inquilinos	49

05

Contenidos GRI	54
----------------	----

06

Cumplimiento al Manual de AMEFIBRA	62
------------------------------------	----

01

CARTA DE LA **DIRECCIÓN**



CARTA DE LA DIRECCIÓN

GRI 2-14, 2-22

Estimados inversionistas,

A poco más de 4 años de nuestra salida a bolsa, estoy orgulloso del equipo de Fibra Nova y de los resultados que hemos logrado presentar, triplicando el valor de la compañía y manteniendo los parámetros de rentabilidad y generación de flujos que nos han caracterizado.

Nuestro desempeño mostrado durante el 2021 reafirma que nuestro modelo de negocio es sustentable y nos ha permitido seguir creciendo a doble dígito, con un portafolio inmobiliario resiliente ante las épocas de crisis y de los estragos que ha dejado a casi dos años la pandemia del Covid 19.

Estamos comprometidos y asumimos la responsabilidad que tenemos de continuar creciendo en armonía con el entorno y la sociedad. Los riesgos derivados del cambio climático continúan afectando cada vez más las comunidades con las que trabajamos, por lo que somos conscientes de la necesidad de seguir con nuestro compromiso de protección al medio ambiente.

Dicho esto, en el 2021 decidimos acelerar nuestros esfuerzos de sustentabilidad y definimos nuestra estrategia ASG, la cual parte de una medición inicial de nuestros

consumos e impactos en materia de energía, agua, residuos y biodiversidad, con el objetivo de gestionar de forma adecuada y consistente nuestro desempeño ambiental. Cabe mencionar que en nuestro compromiso de comunicar de manera transparente la información no financiera, alineamos la elaboración del informe de acuerdo con los 20 indicadores materiales para el sector definidos dentro del Manual ASG de la AMEFIBRA.

Siendo este nuestro primer informe ASG elaborado y alineado a la metodología de GRI, incorporando las mejores prácticas, reafirmamos el compromiso de la organización en fortalecer el impacto positivo de las comunidades de las que formamos parte.

Como esfuerzo principal en materia ASG, se elaboró el primer estudio de materialidad para una generación de valor tanto al interior como al exterior de la organización. Como resultado, identificamos las prioridades estratégicas que nos permitieron desarrollar nuestra estrategia ASG, las cuales son: gestión de energía, emisiones de GEI (Gases de Efecto Invernadero), gestión de residuos, cambio climático, ética y cumplimiento regulatorio, órganos de gobierno, riesgos y crisis, salud y seguridad de los colaboradores, clima laboral y vinculación con la comunidad.

Fortalecimos el diálogo con nuestros principales grupos de interés y el compromiso y acercamiento con los mismos. Sabemos que es fundamental mantener los canales de comunicación abiertos y estimular el diálogo con ellos como parte de nuestras actividades diarias para poder informar de manera eficiente los indicadores estratégicos que definimos.

Estoy convencido de que de la misma manera que nuestros colaboradores nos han llevado a convertirnos en una de las Fibras más rentables del país, seguiremos avanzando en nuestros esfuerzos sustentables, exponiendo nuestros objetivos por medio de este informe y nuestro progreso de manera transparente a nuestros grupos de interés.

Guillermo Medrano
Director General

02

ACERCA DE
ESTE INFORME



ACERCA DE ESTE INFORME

GRI 2-2, 2-3

Nuestro primer Informe ASG contiene información no financiera alineada a las expectativas de nuestros grupos de interés. A lo largo de este informe se muestran los diferentes programas, iniciativas, esfuerzos y desempeño en los temas materiales ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) durante el 1º de enero y el 31 de diciembre de 2021 para el Fideicomiso F/2870 y la Administradora Fibra Norte, S.C. (de ahora en adelante Fibra Nova).

Estándares utilizados

AMEFIBRA

Este informe fue elaborado de acuerdo con los 20 indicadores materiales para el sector definidos dentro del Manual ASG de la AMEFIBRA enfocado en la gestión y reporte de información no financiera de manera homologada y transparente.

Global Reporting Initiative (GRI)

Nuestro Informe ASG 2021 ha sido elaborado de conformidad con la opción esencial de los estándares GRI y con base en los principios de reporte establecidos para alcanzar la elaboración de reportes de sostenibilidad de alta calidad:

PRECISIÓN

Información correcta y detallada que permita la evaluación de sus impactos.



EXHAUSTIVIDAD

Información suficiente que permita evaluar los impactos de la organización durante el periodo de reporte.



EQUILIBRIO

Información imparcial que proporcione una representación justa de los impactos de la organización, tanto negativos como positivos.



CONTEXTO DE SOSTENIBILIDAD

Información sobre los impactos de la organización en el contexto completo de la sostenibilidad (los tres pilares ASG)



CLARIDAD

Información accesible y entendible.



PUNTUALIDAD

Presentación de la información en tiempo y forma para que los grupos de interés puedan revisarla y tomar decisiones.



COMPARABILIDAD

Seleccionar, consolidar y reportar la información de manera consistente de tal forma que permita analizar los cambios en los impactos a lo largo del tiempo y compararlo con los de otras organizaciones.



VERIFICABILIDAD

Recopilar, documentar, consolidar y analizar la información de tal manera que pueda ser evaluada para determinar su calidad y trazabilidad.



03

PERFIL DE LA **ORGANIZACIÓN**





PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

GRI 2-1

Fibra Nova es un Fideicomiso de Inversión en Bienes Raíces especializado en la adquisición, administración y desarrollo de inmuebles, principalmente industriales, para su arrendamiento con una estructura organizacional alineada a los intereses de los inversionistas. Contamos con un plan de crecimiento robusto y con una alta visión a futuro para la adquisición de inmuebles icónicos y competitivos para la satisfacción de nuestros inquilinos.

Nuestro portafolio inicial fue aportado por la división inmobiliaria de Grupo Bafar, por lo que la estructura del Fideicomiso se apoya en una relación de negocios, no exclusiva, si bien preponderante con Grupo Bafar, lo cual nos ofrece a su vez acceso a oportunidades para nuestro portafolio inmobiliario.



Misión

Fibra Nova tiene como misión principal:

- ➔ Ofrecer una alternativa de inversión rentable, con un alto nivel de certidumbre para mantener e incrementar su valor.
- ➔ Procurar el adecuado mantenimiento, cobranza, administración, comercialización y desempeño de nuestras propiedades y, en su caso, llevar a cabo las mejoras que nos permitan elevar su rentabilidad en el corto plazo.
- ➔ Procurar la mejora continua del perfil de nuestros arrendatarios a fin de incrementar la rentabilidad de nuestras propiedades al tiempo que reducimos la volatilidad potencial de los flujos.
- ➔ Fortalecer la lista de potenciales adquisiciones a fin de incrementar el tamaño de nuestro portafolio con rapidez y de manera sostenida.
- ➔ Fortalecer la red de relaciones con corredores inmobiliarios, desarrolladores y arrendatarios de marcas con presencia nacional y local para posicionarnos en la industria de las FIBRAS.
- ➔ Construir una relación de confianza con los Tenedores mediante la total transparencia de nuestras actividades, el diálogo cercano y la conducción de una sana dinámica de trabajo entre los órganos de gobierno de la FIBRA y el Administrador y Asesor.



Visión

Fibra Nova busca desarrollar un portafolio inmobiliario a través de la adquisición de propiedades rentadas o el desarrollo y posterior arrendamiento de las mismas que creen valor a la FIBRA con base en la calidad de sus contratos de arrendamiento, calidad constructiva y ubicación del inmueble.

Para alcanzar nuestros objetivos, la FIBRA se apoya de la experiencia de un selecto grupo de desarrolladores y operadores de inmuebles, así como de un modelo de negocios que integra verticalmente a la cadena de valor que va desde la identificación de los conceptos y ubicaciones para los desarrollos inmobiliarios, procesos de comercialización y arrendamiento, hasta la operación de los inmuebles para la estabilización y captura de la plusvalía de existir en las condiciones de mercado para la venta del inmueble.

Portafolio y presencia

Al cierre de 2021 nuestro portafolio estaba compuesto por un total de 107 propiedades industriales, de oficinas y retail, de logística, educativas y agroindustriales, con un área bruta rentable (ABR) de 497,001 m², localizadas en 40 ciudades de 19 entidades federativas a lo largo de la República Mexicana.

“

En 2021 tuvimos una **utilidad neta operativa** de 822 millones de pesos.

”



Nuestro portafolio se distribuye de la siguiente manera:



04

ASG





ASG

GRI 2-12, 2-13, 2-14, 2-29, 3-1, 3-2

En Fibra Nova estamos conscientes de que para contar con una estrategia ASG sólida y robusta el primer paso es conocer a nuestros grupos de interés junto con sus necesidades y expectativas, así como las tendencias y mejores prácticas del sector para generar mayor valor tanto al interior como al exterior de la organización.

Como parte de nuestros esfuerzos en materia de sustentabilidad, durante 2021 llevamos a cabo nuestro primer estudio de materialidad junto con la identificación de nuestros grupos de interés.

Grupos de interés

Para la identificación de nuestros principales grupos de interés se consideraron los siguientes criterios:

1. Aquellos que pueden verse afectados, tanto positiva como negativamente, por las actividades de la organización.
2. Aquellos con los que la FIBRA tiene obligaciones legales y compromisos
3. Aquellos que tienen una influencia en el logro de los objetivos organizacionales
4. Aquellos que conforman la cadena de valor.

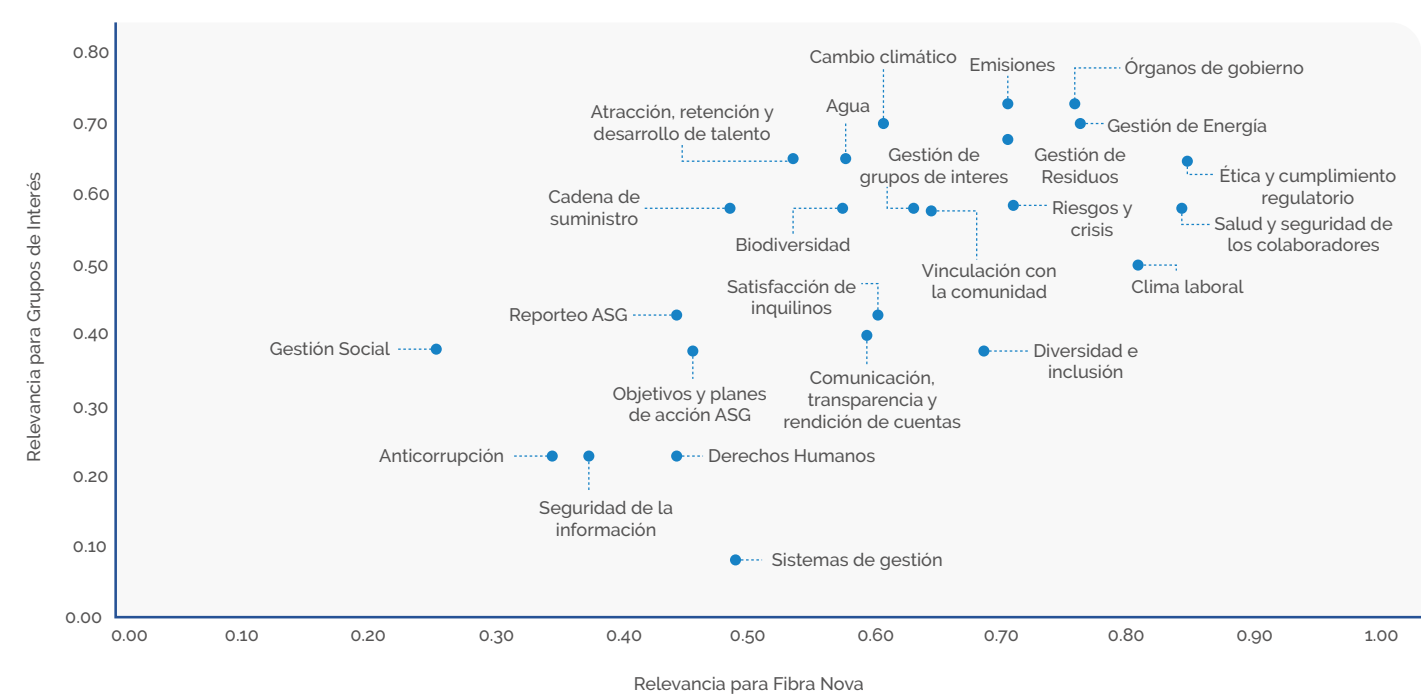
Grupo de interés	Medio de comunicación	Frecuencia		
		Diaria	Trimestral	Anual
Inversionistas	- Conferencias telefónicas - Reportes financieros - Sitio web	☐	☒	☒
Colaboradores	- Reuniones presenciales - Cursos de capacitación - Revisiones contractuales - Evaluaciones periódicas - Encuestas	☒	☐	☐
Inquilinos	- Correo electrónico - Teléfono - Visitas	☒	☐	☐
Reguladores	- Correo electrónico - Teléfono - Reuniones presenciales	☒	☐	☐
Instituciones financieras	- Reportes financieros - Teleconferencias - Correo electrónico - Teléfono - Sitio web	☐	☒	☒
Proveedores	- Correo electrónico - Llamadas telefónicas - Reuniones presenciales	☒	☐	☐
Brokers	- Correo electrónico - Teléfono - Reuniones presenciales	☒	☐	☐



Materialidad

Con el fin de enfocar nuestros esfuerzos y recursos en los temas que son verdaderamente importantes para la organización y contar con una comunicación precisa, enfocada y transparente con los grupos de interés llevamos a cabo nuestro estudio de materialidad utilizando la siguiente metodología:

1. Análisis de los requerimientos y expectativas de los diferentes grupos de interés con el fin de identificar las prioridades y temas clave al exterior de la organización.
2. Análisis e integración de estudios del sector y mejores prácticas de empresas líderes para definir las tendencias en materia ASG.
3. Encuestas estratégicas con personal clave de Fibra Nova con el fin de identificar las prioridades al interior de la organización.
4. Consolidación y análisis de la información para el desarrollo de la matriz de materialidad.



	Temas Prioritarios	Temas Emergentes
	Ambientales • Gestión de energía • Emisiones de GEI • Gestión de Residuos • Cambio climático	Ambientales • Gestión del agua • Biodiversidad
	Sociales • Salud y seguridad de los colaboradores • Clima laboral • Vinculación con la comunidad	Sociales • Atracción, retención y desarrollo de talento • Diversidad e inclusión
	Gobernanza y gestión • Ética y cumplimiento regulatorio • Órganos de gobierno • Riesgos y crisis	Gobernanza y gestión • Gestión de los grupos de interés • Cadena de suministro

Riesgos y crisis

La identificación de temas prioritarios nos permite conocer los riesgos y oportunidades en materia ASG que puedan presentarse dada la naturaleza y las operaciones de la FIBRA. El monitoreo y seguimiento a estos temas es fundamental para nuestro crecimiento y permanencia en el mercado, ya que nos permite estar preparados ante cualquier situación que pueda impactar a la organización y desarrollar un plan de mitigación y respuesta para minimizar los posibles efectos negativos y aprovechar las oportunidades que nos puedan beneficiar y que contribuyan al desarrollo de la FIBRA.

La Asamblea de Tenedores se encarga de evaluar el desempeño del Comité Técnico de manera anual, el cual incluye el cumplimiento de la visión estratégica de la organización, considerando la mitigación y respuesta ante los riesgos identificados. Asimismo, tiene la responsabilidad de ratificar el cumplimiento de la visión estratégica de la empresa, la cual incluye operar dentro del marco normativo ambiental.

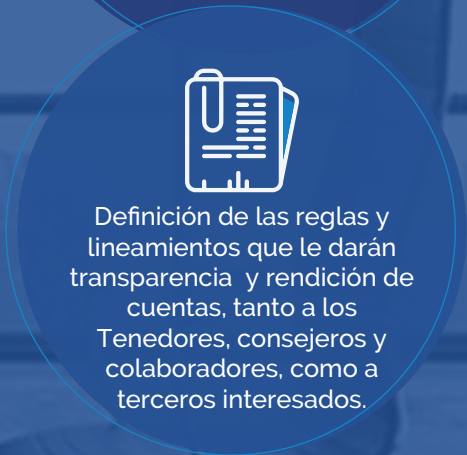
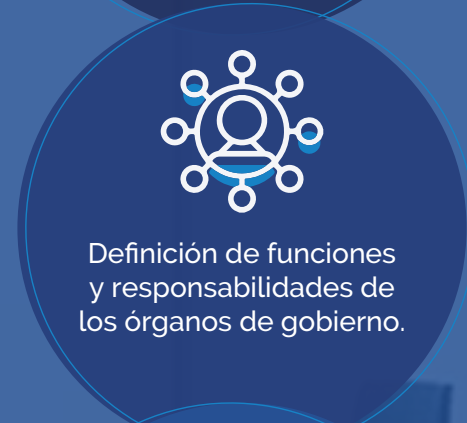


Gobierno Corporativo

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-15, 2-16, 2-17, 2-18, 2-19, 2-20, 2-21, 2-25, 2-26

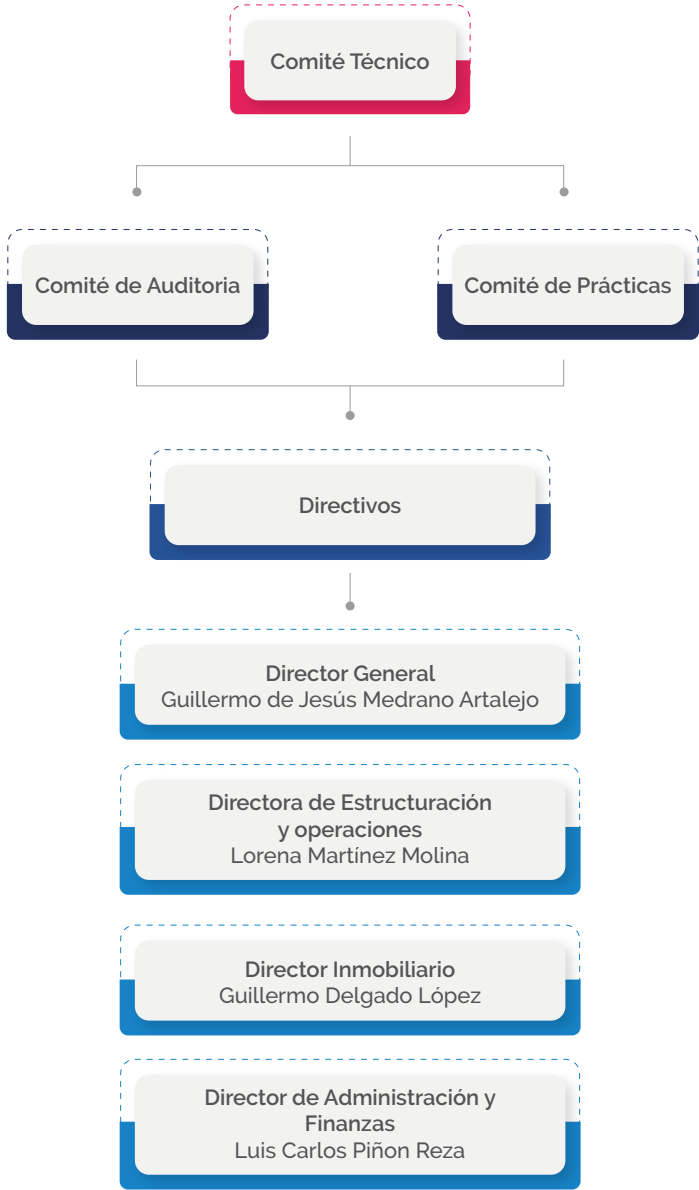
En Fibra Nova estamos conscientes de la importancia de contar con un sólido gobierno corporativo para el funcionamiento, crecimiento y permanencia de la organización. Por lo que contamos con una estructura de gobierno robusta que supera los estándares de la industria e impulsa una cultura de integridad y ética en todas nuestras operaciones.

Nuestro gobierno corporativo se rige por la Política de Operación de Gobierno Corporativo, la cual establece los lineamientos de operación de los órganos de gobierno y busca mejorar la capacidad de gestión en la organización por medio de:



Con el fin de mantener actualizados los conocimientos y capacidades de los consejeros alineados al contexto de la FIBRA, así como un conocimiento vanguardista en tema de mejores prácticas se proporciona capacitación de manera anual a todos los miembros de cada órgano de gobierno. De igual manera, cuando un nuevo consejero se integra a cualquier órgano de gobierno se le proporciona inducción a su nuevo rol y responsabilidades.

Estructura de gobernanza





Comité Técnico

El gobierno corporativo dentro de la FIBRA está a cargo del Comité Técnico, el cual debe estar integrado por un máximo de 21 miembros propietarios con sus respectivos suplentes. Aunque la regulación únicamente exige que 25% de los miembros sean independientes, en Fibra Nova establecimos que la mayoría de los miembros deben ser independientes en todo momento.

Miembros

Oscar Eugenio Baeza Fares

Presidente

Antigüedad: 4 años

Suplente: Luis Eduardo Ramírez Herrera

Es licenciado en Administración de Empresas, graduado de la Universidad de Las Cruces y cuenta con un posgrado por parte de Harvard Business School. Es director general y socio fundador de Grupo Bafar. Es reconocido como uno de los 100 empresarios más importantes de México y uno de los líderes más influyentes en México según diversas publicaciones. Participa en diversos comités como el Consejo Mexicano de la Carne, CANACINTRA Delegación Chihuahua, Asociación Nacional de Empacadores TIF, Consejo Nacional Agropecuario, "Food Group", Consejo Mexicano de la Industria de Productos de Consumo, Consejo Coordinador Empresarial, NAFIN, ITESM, Banamex, Telmex y BBVA Bancomer.

Guillermo Enrique Baeza Fares

Vocal

Antigüedad: 4 años

Suplente: José María Muzquiz Barrera

Es Contador Público del Tec de Monterrey y cuenta con un posgrado por parte de Harvard Business School. Es director de fusiones, adquisiciones y alianzas de Grupo Bafar. Durante más de 30 años dentro de Grupo Bafar ha ocupado diversos puestos directivos siendo pionero en el desarrollo de productos, mercados y marcas de carnes frías y quesos en el mercado mexicano. Ha sido líder y pieza clave en la adquisición de varias compañías como Grupo Burr en el pacífico, Parma, Sabori, Campestre, carnes frías Ponderosa en el noreste y las tiendas Zagora en Puebla.

Herminio Padruno Santos

Vocal independiente

Antigüedad: 4 años

Suplente: Ana Elisa Pumarejo Hinojosa

Es ingeniero industrial de la Universidad Iberoamericana. Tiene experiencia laboral de 40 años en el medio financiero. Actualmente se desempeña como consultor financiero independiente y participa como consejero independiente en varias empresas públicas en México. Hasta el año 2002 fue socio de Capital Access, banqueros de inversión. Previamente colaboró como director en Grupo Bursátil Mexicano. Asimismo, ha desempeñado cargos ejecutivos en las áreas de promoción y operación de empresas, tales como: Casa de Bolsa Banamex y Multivalores Casa de Bolsa, de la cual fue Socio y Director General.

Ricardo Dávila QUIÑONES

Vocal independiente

Antigüedad: 4 años

Suplente: Armando Antonio Janzen Hernández

Es ingeniero industrial y de sistemas por el Tec de Monterrey y cuenta con estudios de posgrado por parte de la Universidad de Nueva York. Con más de 20 años de experiencia como asesor de negocios, es socio fundador de Alfaro Dávila & Rios S.C. y ocupó posiciones directivas en Credit Suisse y en el Banco de Inversión Donaldson Luftkin and Jenrette. Es especialista en procesos de fusiones y adquisiciones, reestructuras, financiamientos, operaciones en mercados de capitales e inversión participando en importantes transacciones de empresas públicas de México y del extranjero.

Luis Enrique TERRAZAS SEYFFERT

Vocal

Antigüedad: 4 años

Suplente: Aarón Abdiel Grijalva Molinar

Es ingeniero industrial y de sistemas por el Tec de Monterrey y cursó el diplomado en Administración en Harvard Business School. Es presidente del Grupo Ruba, una de las principales empresas del norte del país dedicada a la construcción de casas, y de Cubiertas Industriales de México (Cubimsa). Dirige un importante rancho ganadero en el estado de Chihuahua. Fue presidente de Coparmex en Chihuahua y del Centro de Desarrollo para el Liderazgo Humano, A.C. De igual manera participó en el consejo de Grupo Punto Alto, Grupo Cementos de Chihuahua, Coparmex y el Tec de Monterrey.



Carlos Ignacio ENRIQUEZ TERRAZAS

Vocal independiente

Antigüedad: 4 años

Suplente: Rosa Isela Morales Fong

Es Licenciado en Derecho por la Universidad Iberoamericana y cuenta con estudios de posgrado en la Universidad de New York y Hague Academy of International Law. Actualmente es socio del despacho legal EGAO y tiene más de 35 años de experiencia asesorando a clientes en operación de estructuración e implementación de joint ventures en México y ha participado en numerosas fusiones, adquisiciones y contratos de concesión de licencias y transferencia de tecnología. De igual manera, es asesor legal de regulaciones de maquila a la oficina de promoción industrial de Yucatán y Chihuahua. Es orador y panelista en la Cámara de Comercio Latinoamericana en Suiza y ha sido ponente y panelista del marco legal de préstamos internacionales en varios foros como la Cámara Americana de Comercio de México y en programas de educación legal en Freshfields Buckhause Deringer LP.

Jacob BURROUGHS

Vocal independiente

Antigüedad: 4 años

Suplente: Erika Horn Miranda

Es licenciado en negocios y cuenta con una MBA por la Universidad de Alabama. Tiene más de 15 años de experiencia en la industria de la manufactura de exportación en México, Estados Unidos y Canadá. Actualmente es vicepresidente de compras en Electrolux AB, una de las empresas líderes en la fabricación de aparatos eléctricos. Ha ocupado importantes posiciones en áreas administrativas y financieras en Franke y The Vista Corporation. Dentro de su experiencia profesional ha implementado estrategias de largo plazo generando alianzas con el gobierno y alcanzando significativos ahorros y eficiencias operativas en proyectos en Norteamérica.

Comité de Prácticas

Se encarga de opinar sobre las transacciones de la FIBRA con partes relacionadas, presentar estudios de mercado y asesorar al Comité Técnico en temas relativos a prácticas societarias como nominación, compensación, evaluación, finanzas, entre otros. Está integrado por 3 miembros independientes.

“100% de los miembros del Comité de Prácticas son independientes”

MIEMBRO	CARGO	TIPO DE CONSEJERO
Ricardo Dávila Quiñones	Presidente	Independiente
Carlos Ignacio Enriquez Terrazas		Independiente
Herminio Padruno Santos		Independiente

Comité de Auditoría

Se encarga de evaluar a los auditores externos y analizar sus resultados. En caso de ser necesario, informa al Comité Técnico sobre irregularidad y verifica la implementación de los controles internos en la organización. De igual manera, se encarga de recibir comentarios, observaciones e inquietudes por parte de los Tenedores y otras partes interesadas.

“100% del Comité de Auditoría son independientes”

MIEMBRO	CARGO	TIPO DE CONSEJERO
Herminio Padruno Santos	Presidente	Independiente
Carlos Ignacio Enriquez Terrazas		Independiente
Jacob Burroughs		Independiente

“Durante 2021 se contó con un porcentaje de asistencia al Comité Técnico del 100%”

Remuneración

Como compensación por los servicios, apoyo, conocimientos y trabajo antes, durante y después de las sesiones de los órganos de gobierno, los consejeros independientes de cada órgano recibirán la siguiente compensación, la cual es presentada a ratificación en la Asamblea General de Tenedores anualmente:



Comité Técnico

1 centenario



Comités de Apoyo

350 USD por Hora

Evaluación

Como parte del proceso de evaluación que lleva a cabo el Comité Técnico de manera anual se lleva a cabo una autoevaluación, junto con la evaluación de sus comités de apoyo respecto a su desempeño y contribución, considerando el valor que le agregan a Fibra Nova. Ambas evaluaciones son coordinadas por el Presidente del Comité Técnico con el apoyo de la administración de la sociedad o un asesor externo especializado en el tema.

El proceso de evaluación consiste en las siguientes tres etapas:

1.

Presentar las evaluaciones realizadas con el fin de detectar áreas de oportunidad para mejorar la eficiencia de los órganos de gobierno tanto en lo colectivo como en lo individual.

2.

Recopilar la información de las evaluaciones de cada miembro manteniendo la confidencialidad.

3.

Realizar al final del año la autoevaluación del Consejo y la evaluación de los comités de apoyo.

Conflictos de interés

Con el fin de evitar cualquier tipo de conflicto de interés en las operaciones de los órganos de gobierno y de los colaboradores, se cuenta con la Política de Conflicto de Intereses, la cual define el marco de actuación para la prevención y manejo de situaciones en las que se pueda generar un conflicto de interés junto con los pasos a seguir para identificar situaciones potencialmente generadoras de conflicto de interés y las medidas a adoptar para la prevención de conflicto de interés con el objetivo de actuar en todo momento con integridad, imparcialidad y honestidad en todas las actividades de la organización.

De igual manera, se ha establecido dentro de la Política de Operación que todos los miembros no independientes y, en su caso, el Secretario del Comité Técnico, que tengan conflicto de interés en algún asunto entre partes relacionadas, deberán abstenerse de participar y estar presentes en la deliberación y votación de dicho asunto, sin que ello afecte el quórum requerido para la instalación del citado Comité Técnico.



Ética y cumplimiento regulatorio

GRI 2-27, 205-1, 205-2, 205-3,

En Fibra Nova tenemos claro el marco regulatorio aplicable a nuestras operaciones por lo que monitoreamos de manera continua el cumplimiento con el mismo y llevamos a cabo todas las actividades necesarias para evitar infracciones. Estamos conscientes de los posibles riesgos e impactos que una sanción puede representar para la organización, tanto en lo económico como en la reputación, por lo que operamos en todo momento con integridad y responsabilidad para el cumplimiento de nuestros objetivos con alineación a las disposiciones legales.

Nuestras actividades se encuentran sujetas a distintas legislaciones en materia ambiental como lo es la Ley General del Cambio Climático, la Ley General del Equilibrio Ecológico y Protección

al Ambiente (LGEEPA), Ley General de Responsabilidad Ambiental, Ley de Aguas Nacionales, Ley General para la Prevención y Gestión Integral de los Residuos, Ley General de Desarrollo Forestal Sustentable y la Ley General de Vida Silvestre, las cuales establecen el marco general aplicable a la preservación, remediación y protección del medio ambiente abarcando temas como emisiones de gases de efecto invernadero, áreas naturales protegidas, flora y fauna, contaminación del suelo, consumo de recursos naturales, entre otros. Conocemos y observamos de cerca los lineamientos establecidos dentro de la legislación con el fin de desarrollarnos de manera sustentable, minimizando nuestro impacto ambiental negativo y generando un impacto positivo tanto al interior como al exterior de la organización.

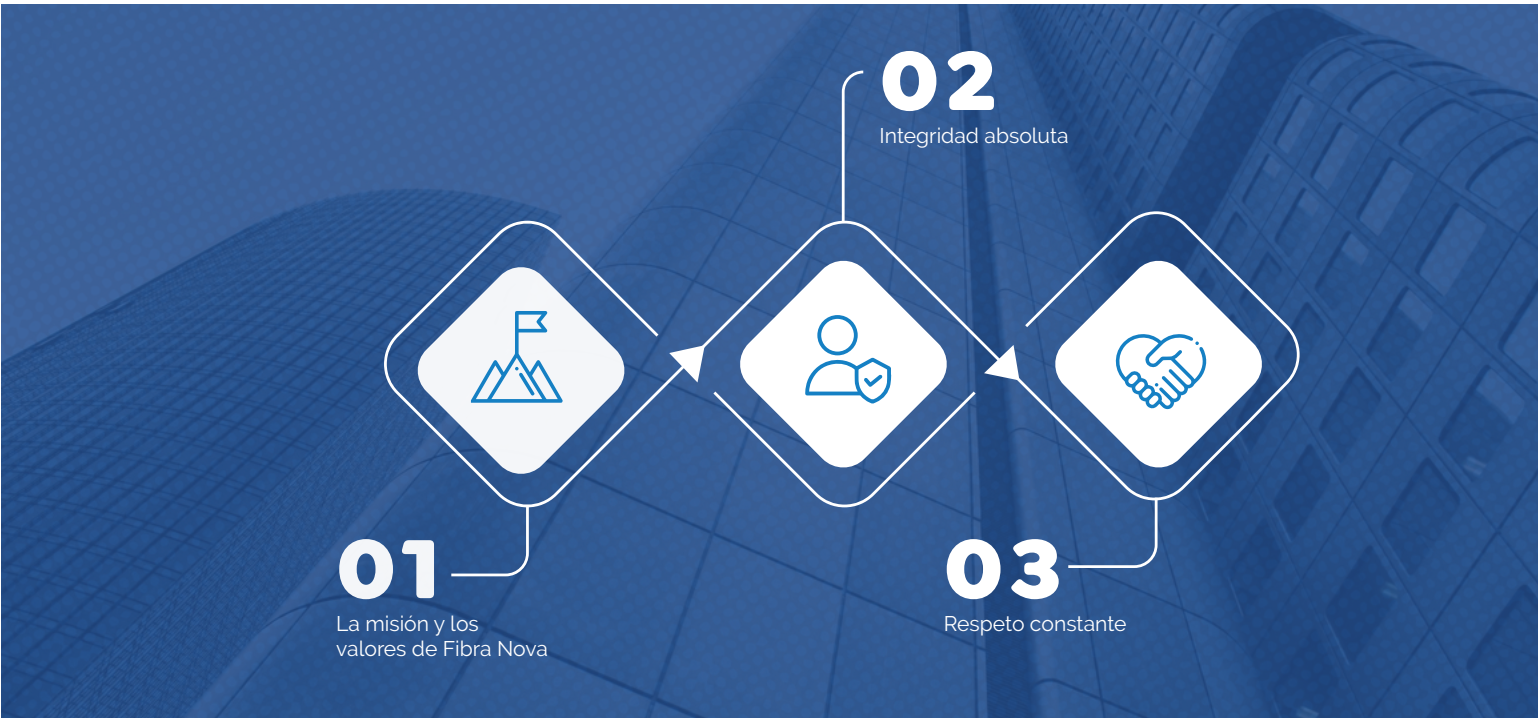


Código de Ética y Conducta

El Código de Ética y Conducta de Fibra Nova tiene como objetivo ayudar a los colaboradores a cumplir con las normas de ética establecidas para la organización en materia de salud y seguridad, discriminación y hostigamiento, calidad y seguridad del producto, seguridad de la información, transparencia, competencia justa, medio ambiente, anticorrupción, diversidad e inclusión, entre otros.

Este documento busca ir más allá de las disposiciones legales, definiendo los valores éticos que compartimos como miembros de la FIBRA y que definen quienes somos, como individuos y como organización, ante nuestros clientes, Tenedores, proveedores, competidores y nuestra comunidad.

Los principios básicos del Código de Ética y Conducta son:



Como parte de Fibra Nova, cada uno de los colaboradores debe firmar el Código de Ética y Conducta y tiene la responsabilidad personal de asegurar que sus acciones cumplan con el código y con las leyes que aplican al trabajo. Somos conscientes de que su incumplimiento conlleva a las medidas disciplinarias apropiadas a la violación, las cuales pueden llegar hasta el despido.

El Grupo Directivo se encarga de garantizar el cumplimiento al Código de Ética y Conducta, siendo responsables de fomentar comunicaciones abiertas y bidireccionales,

de ser proactivos y modelos positivos y mostrando respeto y consideración por cada uno de los miembros de la organización. De igual manera deben estar al pendiente de cualquier indicio de una conducta no ética o ilegal, tomando las acciones apropiadas.

El Comité de Ética es responsable de determinar cualquier sanción o medida disciplinaria dependiendo de la gravedad de la falta al Código de Ética y Conducta o las políticas corporativas de integridad y anticorrupción.

Anticorrupción

En Fibra Nova nos comprometemos con hacer negocios de forma ética y honesta, libre de cualquier forma de corrupción y soborno y fomentando el correcto actuar de todos los colaboradores, por lo que está prohibida de forma absoluta la corrupción y el soborno en la realización de negocios.

De igual manera, fomentamos el respeto mutuo, honestidad, confianza y afecto en todas nuestras interacciones y relaciones laborales, por lo que la FIBRA tiene tolerancia cero a faltas de integridad, actos de corrupción y sobornos. Estamos comprometidos en realizar todas nuestras actividades de manera íntegra, ética y legal, en especial cumpliendo con las leyes relacionadas a integridad y anticorrupción.

Contamos con una política corporativa de anticorrupción en la que se establecen las responsabilidades y obligaciones, para nuestros colaboradores y cualquier tercero que actúe en nombre de Fibra Nova, con el fin de que comprendan y cumplan con las leyes en materia de anticorrupción en el desarrollo de sus actividades y relaciones de negocios que puedan surgir en el curso normal de las operaciones, previniendo cualquier riesgo de corrupción y sus posibles consecuencias legales, comerciales o reputacionales.

El incumplimiento a la Política Corporativa de Integridad, a la Política de Anticorrupción o a las leyes anticorrupción aplicables puede resultar en amonestaciones, sanciones civiles o penales, las cuales pueden ser aplicadas tanto a nivel individual como a nivel organización.

Todos nuestros colaboradores reciben comunicación acerca de la disponibilidad de las políticas dentro del sistema de Grupo Bafar y capacitación continua en la materia por medio de los cursos de Universidad Bafar.

“
Durante 2021, 100% de
nuestros colaboradores
fueron capacitados en
materia de anticorrupción
”



Canal de denuncia

Con el fin de conservar un ambiente laboral sano y seguro para todos, es responsabilidad de los colaboradores reportar cualquier tipo de incidente en materia de ética e integridad.

Bafar Transparente es un canal abierto de comunicación por medio del cual se puede informar cualquier acción o incidente que llame nuestra atención, que atente contra el Código de Ética y Conducta, afecte nuestro clima laboral, la atención al cliente o perjudique nuestro patrimonio, como lo son actos de corrupción, fraude, robo, abuso de poder, acoso sexual, acoso laboral, mal servicio, violación a la seguridad de la información, malversación de registros, violación de políticas y procedimientos, etc.

Se encuentra disponible mediante diferentes canales:



Correo electrónico
bafartransparente@bafar.
com.mx



Whatsapp
(614) 192 9707



Lada sin costo
01 800 832 4794



Página web
www.bafartransparente.
bafar.mx

Fibra Nova, como parte de Grupo Bafar, utiliza herramientas apegado a las mejores practicas en materia de ética y anticorrupción, tal es el caso Bafar Transparente.



Clima laboral

GRI 405-1, 406-1

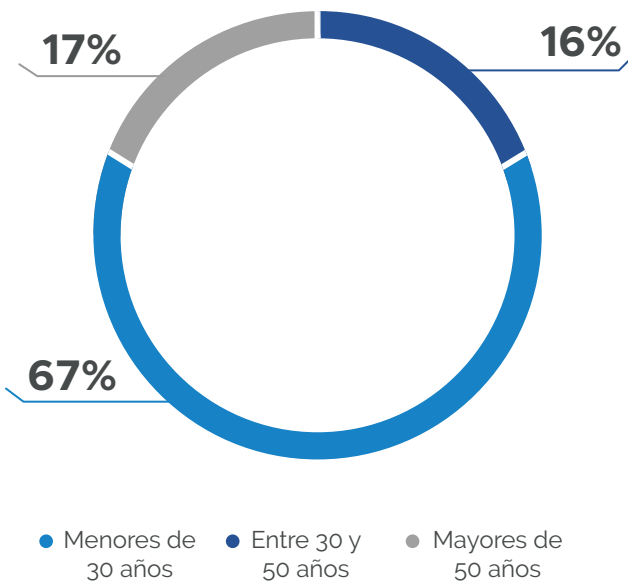
Nuestros colaboradores son el motor de la operación de Fibra Nova; por lo mismo, fomentamos un ambiente de trabajo seguro e inclusivo, y estamos comprometidos con el desarrollo integral de nuestra fuerza laboral.

Nuestros colaboradores

Al ser parte de Grupo Bafar, trabajamos en conjunto para la gestión de áreas administrativas; lo que nos permite fortalecer nuestros procesos y ser más eficientes en nuestras operaciones. Al cierre de diciembre 2021, nuestro equipo de Fibra Nova estaba compuesto por 6 colaboradores.



“
50% de nuestra fuerza laboral son mujeres.
”



Asimismo, 100% de los colaboradores en los órganos de gobierno de Fibra Nova son mayores de 50 años.

Diversidad

En Fibra Nova, consideramos que la diversidad y no discriminación son factores esenciales para nuestro crecimiento. Por esta razón, estamos comprometidos con la igualdad de derechos y oportunidades de todos nuestros colaboradores sin tomar en cuenta su origen, raza, estado civil, opiniones, género, creencias, clase económica, condición de salud, situación familiar, identidad sexual, discapacidad, nacionalidad, estatus migratorio o afiliación a un sindicato.

“
40% de los colaboradores a nivel gerencial son mujeres.
”

“
0 casos de discriminación reportados durante 2021.
”

En materia de equidad de género, Fibra Nova realiza un seguimiento de la brecha salarial entre mujeres y hombres para las diferentes posiciones de la organización. Este análisis nos permite monitorear la eficiencia de los avances implementados para progresar hacia la igualdad salarial.

Categoría laboral	Género	2020		2021	
		Sueldo promedio (en MXN)	Brecha salarial	Sueldo promedio (en MXN)	Brecha salarial
Gerencia	Mujeres	71,737	11%	75,532	9%
	Hombres	79,877		84,447	
Jefatura administrativa*	Mujeres	18,256	6%	27,668	8%
	Hombres	19,350		30,912	

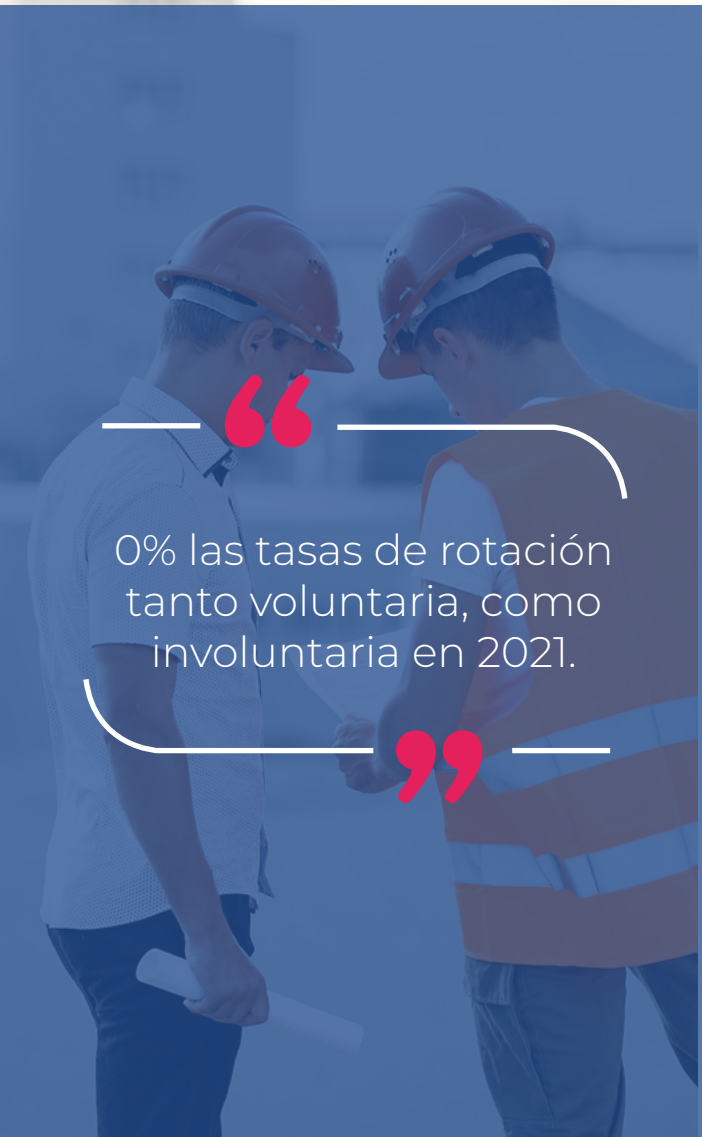
*Incluye personal administrativo de Grupo Bafar.

“Entre 2020 y 2021, la brecha salarial se redujo de 11% a 9% para los puestos gerenciales.”

Como parte de nuestra estrategia de inclusión e igualdad, se implementó una política de tabulador que permite determinar la remuneración de la plantilla laboral con base en funciones y responsabilidades, sin considerar el género, raza, origen social, o creencias.

Desarrollo de talento

Nuestro compromiso con los colaboradores incluye la implementación de programas de capacitación que permitan el aprendizaje de habilidades y conocimientos orientados al crecimiento del talento laboral dentro de la FIBRA.



Como parte de Grupo Bafar, Fibra Nova participa en las estrategias de talento implementadas por Universidad Bafar, A.C.



Capacitación continua

Entre estas estrategias, se encuentra la capacitación continua de los colaboradores a través del diseño de un plan de estudios específico para cada puesto que garantiza que la fuerza laboral de Fibra Nova desarrolle las habilidades y los conocimientos necesarios para desempeñarse en su puesto.

Además de permitir la adquisición de habilidades técnicas, los planes de estudio incluyen cursos de cultura organizacional que fomentan la ética, los valores y el conocimiento de la organización, entre otros, a través de todos los niveles laborales.

Adicionalmente, los colaboradores en puestos de mayor nivel deben cumplir con la currícula del plan de estudios que les corresponde, así como con los cursos de los puestos que debe supervisar. Esto garantiza que nuestros colaboradores conozcan a detalle los requisitos y expectativas de las posiciones que deben liderar.



Desarrollo de Talento Interno

Por otro lado, en Fibra Nova profundizamos la cultura de aprendizaje a través del Modelo de Desarrollo de Talento Interno que se compone de dos programas: la Banca de Talento, y el Desarrollo de Talento Gerencial.



Desarrollo de Talento Gerencial

Se basa en la implementación de un Plan Individual de Desarrollo (PID) para los colaboradores participantes en cinco programas específicos. Este PID utiliza la metodología “70, 20, 10” que indica que 70% del aprendizaje se realiza en el trabajo, 20% se adquiere mediante el coaching, y 10% se aprende a través de herramientas académicas, como cursos en colaboración con otras universidades, por ejemplo.

Los cinco programas de Desarrollo de Talento Gerencial son los siguientes:



Planes de sucesión: este programa permite al colaborador desarrollar las competencias necesarias para un crecimiento posterior dentro de la FIBRA.

High Potentials: los colaboradores identificados como altos potenciales en puestos de jefatura y gerencia reciben una capacitación específica, diseñada por los gerentes o directores del área, así como por Capital Humano y Universidad Bafar.



Puestos clave: los colaboradores que podrían ocupar una posición clave o crítica reciben un PID adaptado a los requisitos del puesto. Los puestos claves o críticos que aplican en este programa son aquellos que representan cargos fundamentales para una unidad de negocio y/o un área que involucra procesos de alto nivel de especialización con un alto costo de reemplazo.

Puesto actual: se asigna un PID que permite el desarrollo de competencias para impulsar el desempeño de los colaboradores de acuerdo con los requerimientos de su puesto actual.



Cross Training: este programa busca un aprendizaje transversal de los colaboradores, por lo que se capacita a la fuerza laboral en diferentes tareas o puestos con el fin de promover su crecimiento integral dentro de la organización.

Por otro lado, los puestos que pueden participaren estos programas son los mandos medios, las jefaturas y las gerencias. Para determinar su participación, Universidad Bafar utiliza diferentes herramientas de evaluación que incluyen una Evaluación 360, a través de la cual cada dos años, el colaborador es evaluado por sus superiores, sus pares y él mismo, y un Evaluatetest, que es una evaluación psicométrica para detectar brechas y desarrollar planes para resolverlas, entre otras.

De igual forma, se utiliza la matriz 25-box como una herramienta para evaluar el desempeño y el potencial de desarrollo de los colaboradores con base en una metodología

externa e independiente; dependiendo de la calificación del colaborador en estas dos dimensiones, se implementan planes de desarrollo personalizados que impulsan su crecimiento dentro de la FIBRA.

Banca de Talento

Este programa permite que los colaboradores internos aprendan acerca de la operación estándar, y desarrollen las habilidades y conocimientos, de una posición inmediata superior. De esta forma, el programa permite que el colaborador cubra el puesto en el momento en que se determine una vacante disponible.



Salud y seguridad de los colaboradores

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10

A través de nuestro Código de Ética y Conducta, hacemos público nuestro compromiso con la salud y seguridad en el entorno laboral; como parte de este compromiso, implementamos una estrategia para prevenir y mitigar posibles riesgos que puedan enfrentar los colaboradores. Con base en las reglas y prácticas establecidas bajo el cumplimiento de las Normas Oficiales Mexicanas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se implementaron 3 lineamientos clave para garantizar la salud y seguridad de nuestras áreas de trabajo:

1 Todos los colaboradores deben asistir al trabajo libres de la influencia de sustancias que pudieran impedir la realización eficiente y segura de las actividades.

2 Cualquier accidente, así como la existencia de equipos, prácticas o condiciones inseguras o insalubres debe ser reportado al jefe inmediato.

3 Los colaboradores deben informarse de forma continua y promover las medidas necesarias para la prevención de accidentes.



“

0 fallecimientos internos

0 accidentes y enfermedades laborales internas

0% la tasa de ausentismo interna

”

Evaluación de riesgos

Debido a que la identificación de peligros y evaluación de riesgos es un proceso esencial para mantener la seguridad de nuestros inmuebles, se realiza un Análisis de Riesgo por Actividad de Trabajo que permite detectar las áreas críticas o con mayor número de accidentes.

De esta forma, se analizan los riesgos de salud y seguridad de todas las actividades realizadas en las áreas identificadas, y se desarrollan los planes de prevención y mitigación adecuados. Precisamente, se

determina la magnitud de cada riesgo de acuerdo con una variedad de criterios que incluyen: la secuencia del proceso a realizar, la maquinaria utilizada, los mecanismos de lesión, el equipo de protección personal y los controles existentes, entre otros.

Los planes de prevención y mitigación implementados incluyen diferentes acciones que se adaptan al tipo y a la magnitud del riesgo detectado. Estas acciones pueden ser capacitaciones a brigadistas, sensibilizaciones acerca del uso adecuado del equipo de protección personal, y adecuaciones técnicas, como, por ejemplo, la colocación de una mejor iluminación y de superficies antiderrapantes.

Salud laboral

Nuestro sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo forma parte del sistema implementado a nivel de Grupo Bafar. A través de éste, se llevan a cabo campañas de salud anuales lideradas por el área médica e integradas por programas bimensuales, estacionales y recurrentes. Entre los programas desarrollados se encuentran los siguientes:



Programas
bimensuales

se realizan estudios médicos, se monitorea la tensión arterial, y se llevan a cabo tomas de glucosa capilar y pruebas rápidas de VIH. De igual forma, los programas bimensuales incluyen sensibilizaciones para nuestro equipo laboral durante el Día Internacional contra el cáncer, el Día Internacional de la Mujer y el Día Mundial de la Diabetes, entre otros.



Programas
estacionales

se aplican vacunas contra influenza al personal.



Programas
recurrentes

cada semana, se administra vitamina C a colaboradores.

Adicionalmente, nuestra estrategia de salud incluye un conjunto de beneficios a través de los cuales los colaboradores pueden cuidar su salud de forma integral y confiable. Entre estos beneficios, se encuentran:



De igual forma, las campañas de salud de Fundación Grupo Bafar buscan cuidar el bienestar general, y la salud dental, visual y auditiva de nuestros colaboradores brindándoles acceso a precios preferenciales en la compra de lentes, aparatos auditivos y servicios de hospitales.

Por último, sabemos que la contingencia por COVID-19 continúa. Por lo tanto, se distribuyen comunicados con información relevante para garantizar la concientización de los colaboradores con respecto a las mejores prácticas y recomendaciones más actualizadas para protegerse contra el virus. Estos comunicados incluyen recordatorios sobre las medidas de higiene necesarias y datos recientes acerca de la vacunación contra el COVID-19, entre otros.

Bienestar

En 2021, se desarrollaron el Plan accionario Bafar y el Plan de retiro a nivel del Grupo; sin embargo, el alcance de ambos planes incluye a los colaboradores de Fibra Nova como parte de los esfuerzos para contribuir a su bienestar laboral. Además, Fibra Nova

cuenta con un plan de compensaciones de largo plazo ya establecido.

Plan de Compensaciones de Largo Plazo

Se ha establecido un plan de compensación de largo plazo conforme al cual se paga una compensación en efectivo y entregan CBFIs a los funcionarios en puestos directivos, quienes juegan un rol determinante en la implementación y diseño de la estrategia definida para el Fideicomiso, el crecimiento del Portafolio, y la planeación y generación de nuevos. El propósito de dicho plan es fomentar el crecimiento a largo plazo del Fideicomiso al ofrecer un incentivo adicional a sus funcionarios quienes son responsables de la planeación y dirección del crecimiento relacionado con el desempeño de metas preestablecidas, así como reafirmar la alineación de intereses entre los Tenedores y el equipo de funcionarios. Adicionalmente, el Plan de Compensación permite retener y atraer el talento de ejecutivos clave.

La Política de Administración del Plan de Compensaciones de Largo Plazo establece los requisitos y lineamientos del Plan con

el fin de que se implemente de forma transparente y eficaz. Esta iniciativa incentiva el cumplimiento de objetivos individuales y grupales, y provee certidumbre sobre el crecimiento del Fideicomiso.

“

En 2021, los cuatro directivos de Fibra Nova recibieron los beneficios del Plan de Compensaciones de Largo Plazo.

”

Plan de retiro

A través de la Política de Jubilación puesta en marcha en 2021, se busca promover el bienestar de los colaboradores una vez terminadas sus labores. Esta política establece el monto del bono por jubilación que será entregado a los colaboradores mayores de 60 años al momento de retirarse de la empresa o incorporarse como asesores. De esta forma, el plan de retiro asegura que los colaboradores reciban un cierre adecuado y digno del trabajo realizado a lo largo de su vida laboral en la FIBRA.

NOM-035-STPS-2018

Con el objetivo de identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, en 2021 se implementó la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. De igual forma, se elaboró, a nivel de Grupo Bafar, la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales que aplica a todas las unidades de negocio, incluyendo a Fibra Nova.

A través de esta política, se establecen diferentes acciones que promueven un entorno organizacional favorable. Estas acciones incluyen:

- La organización de reuniones con los colaboradores para que expongan sus dudas, inquietudes y/o quejas con respecto a su trabajo.
- La limpieza de las áreas de trabajo y áreas comunes.
- El trato amable y cortés con el resto de los colaboradores, visitantes, proveedores y clientes.
- La sanción de cualquier burla, maltrato o discriminación conforme al Código de Ética y Conducta.
- La realización de exámenes psicológicos y/o psicométricos.



Cadena de suministro

GRI 2-6

Nuestras relaciones con terceros se rigen por las diferentes políticas y procedimientos corporativos a nivel Grupo aplicables a la cadena de suministro, como el Procedimiento de Compras estratégicas para la Adquisición de Bienes y/o Contratación de Servicios. En el cual se establecen los lineamientos y criterios para la contratación de bienes y/o servicios colocando la honestidad pilar fundamental.

Adicionalmente, contamos con el Código de Ética y Conducta, el cual se espera que proveedores, consultores, asesores y contratistas adopten para el desempeño de sus actividades durante nuestra relación para mantener un vínculo de respeto a largo plazo.

El incumplimiento a nuestras políticas corporativas o al Código de Ética y Conducta por parte de terceros puede resultar en la cancelación de la relación comercial con Fibra Nova.

En Fibra Nova buscamos extender nuestro compromiso con la comunidad y con el medio ambiente a todas nuestras operaciones y relaciones laborales, por lo que al cierre de 2021, 74.32% de nuestras compras se realizaron de manera local en el estado de Chihuahua.

Vinculación con la comunidad

GRI 413-1

La operación de nuestros inmuebles tiene el potencial de impactar en las comunidades donde tenemos presencia. Por esto, nuestra transición hacia un modelo de negocio alineado a los mejores estándares ASG incluye un enfoque de responsabilidad y solidaridad con la comunidad.

Fundación Grupo Bafar

Con el fin de crear un impacto positivo en la comunidad, Fibra Nova participa en las iniciativas, proyectos y programas desarrollados por Fundación Grupo Bafar, A.C., que desde 2011 busca “formar mejores mexicanos”.

Mediante nuestro involucramiento en los proyectos de la Fundación, contribuimos a conservar el tejido social de la comunidad a través de cinco líneas estratégicas que son la alimentación, el deporte, la educación, los valores, y la salud y cuidado del medio ambiente.

Asimismo, las políticas y procedimientos establecidos por Fundación Grupo Bafar aplican a Fibra Nova, lo que garantiza que nuestra participación en los programas se realice de manera transparente, confiable y eficiente.

Los colaboradores de Fibra Nova participan en los siguientes programas, proyectos e iniciativas de Fundación Grupo Bafar:

Guardería Baby-B

Ubicada en las instalaciones de Fibra Nova, la guardería Baby-B apoya tanto a los colaboradores de la FIBRA, como a



sus inquilinos ya que permite el cuidado y atención de sus hijos e hijas desde los 45 días de nacidos hasta los 4 años.

Con capacidad de cuidar a 150 bebés y niños, la guardería forma parte del Sistema de Guarderías del IMSS y opera bajo los más altos estándares de calidad y seguridad.

“

Más de 219 niñas y niños de colaboradores han sido atendidos en la guardería Baby-B.

”

Voluntariado “Juntos hacemos más”

Nuestros colaboradores forman parte del grupo de voluntarios de Grupo Bafar; éstos, participan en los programas de la Fundación, contribuyendo así al desarrollo exitoso de los proyectos e iniciativas.



Escuelas Socio Deportivas

Se trata de un programa que fomenta el desarrollo de habilidades deportivas en niñas, niños y adolescentes de áreas marginadas. En alianza con Fundación Real Madrid, el programa incluye el aprendizaje del fútbol y el baloncesto, así como actividades académicas, culturales y cuidado nutricional para contribuir al crecimiento íntegro y saludable de los participantes.

En 2021, las actividades de este programa tuvieron que cancelarse debido a la contingencia por COVID-19; sin embargo, el apoyo a las familias participantes continuó, asegurando su alimentación adecuada para garantizar el cumplimiento de sus necesidades nutricionales.

Centro de acopio

Se distribuyen alimentos perecederos, no perecederos y artículos de higiene a las poblaciones de zonas marginadas con el fin de mejorar su nutrición y calidad de vida, así como ayudar a su situación económica.

Torneo de Golf

Fibra Nova participa en el torneo de golf Une-T "Por mejores mexicanos" organizado de forma anual por la Fundación. Además

de recaudar fondos para los programas sociales implementados por Fundación Grupo Bafar, este evento con causa busca fomentar la solidaridad a nivel de toda la sociedad mexicana. De igual forma, se incluye la participación de atletas reconocidos como Rafael Márquez y Hugo Sánchez, entre otros, para realizar pláticas a los beneficiarios.

Programa "Mujer"

Este programa se basa en la ejecución de talleres y cursos, con duración de 1 año, orientados al desarrollo personal, familiar y laboral de mujeres en las ciudades de México, Cuernavaca, Chihuahua, Pachuca, Toluca y La Piedad. Se implementa en colaboración con la Asociación Nacional Pro Superación Personal (ANSPAC).

Apoyos internos

De igual forma, los colaboradores de Fibra Nova que requieran apoyo económico debido a situaciones de especial necesidad, problemas médicos o siniestros, entre otros casos, pueden solicitar un apoyo interno que es evaluado por Fundación Grupo Bafar. De acuerdo con diferentes criterios, la Fundación establece la ayuda que se otorgará al colaborador en caso de ser aplicable.

Programa Devlyn

En 2021, Fundación Grupo Bafar estableció una alianza con la Fundación Devlyn con el objetivo de entregar 4,000 lentes totalmente adaptados a las necesidades de los beneficiarios. Como parte de Grupo Bafar, Fibra Nova tuvo la oportunidad de participar en las dos campañas que se llevaron a cabo durante los meses de julio y diciembre.



Compromiso con el medio ambiente

GRI 302-1, 302-3, 303-3, 303-4, 305-1, 305-2, 305-4, 306-3

En Fibra Nova, reconocemos que nuestro compromiso con el medio ambiente es un elemento esencial dentro de la estrategia de sustentabilidad que iniciamos en 2021; por lo que, durante el año hemos trabajado para identificar y monitorear el impacto ambiental relacionado con nuestras operaciones.

Colaboración con inquilinos

Como principal avance en nuestro compromiso con el medio ambiente, comenzamos a colaborar con nuestros arrendatarios para obtener y consolidar su información de consumos de energía y agua, así como sus emisiones y residuos.

Si bien anteriormente la gestión de esta información era realizada directamente por los inquilinos debido a la naturaleza de los contratos celebrados con Fibra Nova, obtener su información de consumos es un paso clave para avanzar hacia un monitoreo y reporte eficiente, confiable y veraz de dichos resultados.

De esta forma, las siguientes secciones detallan nuestros consumos de energía y agua, así como los residuos generados y las emisiones correspondientes a partir de los datos obtenidos de nuestros inquilinos. Conscientes de los avances que aún debemos realizar, seguimos trabajando en la obtención y consolidación de información ambiental para robustecer nuestros futuros reportes.

Energía

Para realizar nuestras actividades laborales, consumimos tanto energía eléctrica, como combustibles. La identificación de estos consumos nos permitirá realizar un seguimiento específico de las prácticas implementadas en materia de eficiencia energética como el uso de techos aislados e iluminación LED, entre otras.

Energía eléctrica

2021	
Energía eléctrica consumida (MWh)	9,118*

*Información a cierre de diciembre 2021. El registro de electricidad para algunos inmuebles incluye únicamente hasta los meses de agosto, septiembre, octubre o noviembre.

18.3 kWh/m² de intensidad energética*

*Se considera el área bruta rentable a cierre de 2021.

Combustibles

2021	
Gasolina (litros)	5,253
Diésel (litros)	580
Gas LP (litros)	8745
Gas natural (m³)	923

*Información a cierre de diciembre 2021. El registro de consumo de combustibles para algunos inmuebles incluye únicamente hasta los meses de septiembre, octubre o noviembre.

Emisiones de gases de efecto invernadero

Derivado de nuestro consumo energético, hemos calculado las emisiones directas (alcance 1) e indirectas (alcance 2) relacionadas con nuestras actividades.

2021		
Emisiones de alcance 1 (ton CO ₂ eq)	Consumo de combustibles	30.36
Emisiones de alcance 2 (ton CO ₂ eq)	Consumo de electricidad	3,856.98
Total de emisiones (ton CO ₂ eq)		3,887.35

Consideraciones:

- 1. Información al cierre de diciembre 2021.
- 2. Para el cálculo de las emisiones de alcance 1, se utilizó la metodología del Reporte Nacional de Emisiones, aprobada por la SEMARNAT, junto con los poderes caloríficos, factores de emisión y potenciales de calentamiento global correspondientes.
- 3. Para calcular las emisiones de alcance 2, se utilizó el factor de emisión del sistema eléctrico nacional 2021 publicado por SEMARNAT.



99.2% de nuestras emisiones son de alcance 2.

0.01 ton CO₂eq/m² de intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero*.

*Se considera el área bruta rentable a cierre de 2021.

Agua

2021		
Extracción de agua de terceros (m³)		25,120
Vertido de agua	A terceros (m³)	4,423
	Agua tratada (m³)	2,819

*Información a cierre de diciembre 2021. La información en cuanto a extracción de recursos hídricos para varios de nuestros inmuebles corresponde a datos al cierre de octubre o noviembre 2021; sin embargo, continuamos trabajando para fortalecer la consolidación de información en materia de agua.

Residuos

2021	
Residuos Peligrosos (toneladas)	2.4*
Residuos No Peligrosos (toneladas)	1,768.2

*Adicional a esta cantidad, en 2021 se generaron 131.6 litros de residuos peligrosos en Fibra Nova. Para varios inmuebles, los residuos generados corresponden a la información al cierre de octubre 2021.

05

CONTENIDOS
GRI



Contenido	Descripción	Capítulo	Página
GRI 2: Contenidos Generales 2021			
2-1	Detalles de la organización	Perfil de la organización	-
2-2	Entidades incluidas en el reporte de sustentabilidad	Acerca de este informe	-
2-3	Periodo de reporte, frecuencia y contacto	Acerca de este informe	-
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones laborales	Cadena de suministro	-
2-9	Estructura de gobernanza y composición	Gobierno Corporativo	-
2-10	Nominación y selección del órgano de gobierno	Gobierno Corporativo	-
2-11	Presidente del órgano de gobierno	Gobierno Corporativo	-
2-12	Rol del órgano de gobierno en la gestión de impactos	ASG	-
2-13	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	ASG	-
2-14	Rol del órgano de gobierno en el reporte de sustentabilidad	Carta de la dirección	-
2-15		ASG	-
2-16	Conflictos de interés	Gobierno Corporativo	-
2-17	Comunicación de preocupaciones críticas	Gobierno Corporativo	-
2-18	Conocimiento colectivo del órgano de gobierno	Gobierno Corporativo	-
2-19	Evaluación del desempeño del órgano de gobierno	Gobierno Corporativo	-
2-20	Políticas de remuneración	Gobierno Corporativo	-
2-21	Procesos para determinar la remuneración	Gobierno Corporativo	-
2-22	Compensación total anual	Gobierno Corporativo	-
2-25	Declaración de la estrategia de desarrollo sustentable	Carta de la dirección	-
2-26	Procesos para remediar impactos negativos	Gobierno Corporativo	-
2-27	Mecanismo de asesoramiento y levantamiento de preocupaciones	Gobierno Corporativo	-
2-29	Cumplimiento con leyes y regulaciones	Ética y cumplimiento regulatorio	-
	Enfoque de acercamiento con grupos de interés	ASG	-
GRI 3: Temas materiales 2021			
3-1	Proceso para determinar los temas materiales	ASG	-
3-2	Lista de temas materiales	ASG	-

Contenido	Descripción	Capítulo	Página
GRI 205: Anticorrupción 2016			
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Ética y cumplimiento regulatorio	-
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Ética y cumplimiento regulatorio	-
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Ética y cumplimiento regulatorio	-
GRI 302: Energía 2016			
302-1	Consumo energético dentro de la organización	Compromiso con el medio ambiente	-
302-3	Intensidad energética	Compromiso con el medio ambiente	-
GRI 303: Agua y efluentes 2018			
303-3	Extracción de agua	Compromiso con el medio ambiente	-
303-4	Vertido de agua	Compromiso con el medio ambiente	-
GRI 305: Emisiones 2016			
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	Compromiso con el medio ambiente	-
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	Compromiso con el medio ambiente	-
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	Compromiso con el medio ambiente	-
GRI 306: Residuos 2020			
306-3	Residuos generados	Compromiso con el medio ambiente	-
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018			
403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Salud y seguridad de los colaboradores	-
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Salud y seguridad de los colaboradores	-
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Salud y seguridad de los colaboradores	-
403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	Salud y seguridad de los colaboradores	-
403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	Salud y seguridad de los colaboradores	-
403-8	Colaboradores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	Salud y seguridad de los colaboradores	-

Contenido	Descripción	Capítulo	Página
403-9	Lesiones por accidente laboral	Salud y seguridad de los colaboradores	-
403-10	Dolencias y enfermedades laborales	Salud y seguridad de los colaboradores	-
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016			
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	Clima laboral	-
GRI 406: No discriminación 2016			
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Clima laboral	-
GRI 413: Comunidades locales 2016			
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Vinculación con la comunidad	-



06

CUMPLIMIENTO
**AL MANUAL DE
AMEFIBRA**



CUMPLIMIENTO AL MANUAL DE AMEFIBRA

En Fibra Nova nos apegamos a lo establecido por la Asociación Mexicana de Fibras Inmobiliarias (AMEFIBRA) dentro de su Manual ASG elaborado en 2020.

Dicho manual consiste en los siguientes indicadores:

- Generales: 20 indicadores en materia ambiental, social y de gobernanza que aplican para todas las FIBRAS que forman parte de AMEFIBRA independientemente de su sector,
- Sectoriales: cuatro indicadores específicos para el sector industrial.

Al cierre de 2021, Fibra Nova contaba con un avance de 54% de los indicadores dentro del Manual ASG de AMEFIBRA. Considerando el siguiente cumplimiento para cada etapa:

	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Sectorial
Indicadores de AMEFIBRA	7	11	2	4
Avance Fibra Nova	Cumple con 4 indicadores y con 1 de manera parcial.	Cumple con 5 indicadores y con 1 de manera parcial.	Cumple con 1 indicador	Cumple con 2 indicadores
Porcentaje de avance	64%	50%	50%	50%





INFORME ASG
2021

CONTACTO:

Luis Carlos Piñón
*Director de Finanzas
y Administración*

✉ lpinon@fibra-nova.com