



INFORME ANUAL DE SOSTENIBILIDAD 2024

OCTUBRE 2025

American Industries®

04

Mensaje de la Dirección General

07

Introducción

| | |
|----------------------------|----|
| Acerca de este informe | 8 |
| Sobre American Industries® | 10 |
| Misión | 13 |
| Visión | 13 |
| Valores | 14 |
| Portafolio | 16 |
| Resultados financieros | 17 |

19

Estrategia de sostenibilidad

| | |
|-------------------------------|----|
| Materialidad | 21 |
| Avance en 2024 y metas a 2025 | 27 |
| Grupos de interés | 29 |
| Certificaciones y alianzas | 31 |

33

Nuestro impacto en el negocio

| | |
|--|----|
| Resiliencia del modelo de negocio | 37 |
| Ética y cumplimiento | 41 |
| Código de ética y conducta | 44 |
| Políticas internas | 46 |
| Denuncias, inquietudes y reclamaciones | 47 |
| Cadena de valor | 49 |
| Gestión de riesgos | 50 |
| Transparencia | 52 |
| Cumplimiento normativo y de la legislación | 54 |
| Estrategia y gobernanza fiscal | 55 |

57

Nuestro impacto en el medio ambiente

| | |
|---|----|
| Energía | 59 |
| Consumo e intensidad energéticos | 60 |
| Energía renovable y eficiencia energética | 62 |
| Iniciativas y campañas | 64 |
| Emisiones GEI | 66 |
| Cambio climático | 68 |
| Impacto ecológico | 72 |
| Estrategia de impacto ambiental | 77 |
| Relación con arrendatarios | 78 |
| Capital natural | 79 |
| Extracción, consumo y descarga de agua | 80 |
| Proyectos hídricos | 81 |
| Campañas de concientización | 84 |

ÍNDICE



86

Nuestro impacto en la gente

| | |
|------------------------------|-----|
| Talento | 87 |
| Diversidad e inclusión | 99 |
| Prácticas laborales | 108 |
| Derechos humanos | 115 |
| Vinculación con la comunidad | 116 |

122

Innovación y tecnología

| | |
|--------------|-----|
| Metas a 2025 | 123 |
|--------------|-----|

125

Vinculación externa

125

126

Índice de contenidos

| | |
|------|-----|
| GRI | 126 |
| SASB | |

MENSAJE DE DIRECCIÓN GENERAL

GRI 2-22



En American Industries®, el desarrollo inmobiliario industrial es un eje estratégico para fortalecer la competitividad de México, guiado por una visión sostenible y de largo plazo. El compromiso con los principios ESG se refleja en cada etapa de nuestros proyectos: desde la planeación y el diseño, hasta la construcción y operación. Integramos estándares internacionales, promovemos la eficiencia operativa y respetamos profundamente el entorno natural y social.

Durante 2024, consolidamos una cultura de sostenibilidad mediante la mejora continua de procesos, la incorporación de prácticas de diseño responsable y la adopción de tecnologías que optimizan el uso de recursos. Estas acciones han contribuido al bienestar de las comunidades donde operamos y al fortalecimiento del ecosistema industrial. Cada desarrollo representa una oportunidad para generar infraestructura que aporte valor económico, social y ambiental, fortaleciendo el ecosistema productivo y promoviendo relaciones basadas en la confianza, la excelencia y una visión a futuro.

Nuestra labor va más allá, creamos entornos industriales que conllevan el crecimiento regional y nacional, inspirados por nuestro propósito corporativo: Industrial Greatness, Our Way of Living. En American Industries® la grandeza de la industria nos inspira a generar un impacto positivo y duradero, posicionándonos como referentes en liderazgo sostenible y contribuyendo activamente a la prosperidad de México.

Liliana Hernández
Dirección General

MENSAJE DE DIRECCIÓN GENERAL

GRI 2-22

En American Industries® cultivamos un profundo compromiso con el bienestar social, ambiental y económico, integrando estos pilares en la estrategia corporativa y en las operaciones diarias. Como líderes sociales, inspiramos a nuestros equipos a actuar con propósito, fomentando una cultura organizacional que prioriza el impacto positivo en las comunidades donde operamos.

En este año 2024, fortalecimos nuestro rol como agentes de cambio a través de programas que promovieron la educación, la empleabilidad y el desarrollo comunitario. Consolidamos alianzas multisectoriales que contribuyen a la cohesión social y al crecimiento inclusivo, con una visión de largo plazo que busca transformar realidades y construir un futuro más equitativo.

Reconocemos que, para garantizar la sostenibilidad de nuestras operaciones y fortalecer la confianza de los grupos de interés, es esencial una gobernanza corporativa sólida. Contamos con un marco institucional robusto que promueve la ética, la transparencia y la responsabilidad en todos los niveles de la organización. Implementamos prácticas de gestión que aseguran la rendición de cuentas, la toma de decisiones responsables y el cumplimiento de compromisos y regulaciones, alineándonos con los principios ESG y los estándares internacionales de buen gobierno corporativo.

El compromiso con la sostenibilidad en American Industries® es una práctica viva que guía nuestras decisiones, impulsa la innovación y refuerza nuestra responsabilidad como empresa que contribuye activamente al desarrollo económico de México.

Luis Lara Cruz y Alejandro Lara Cruz
Consejo de Administración



MENSAJE DE DIRECCIÓN GENERAL

GRI 2-22

En American Industries, creemos que la sostenibilidad no es una tendencia, sino una responsabilidad compartida. El año 2024 nos ha permitido avanzar con mayor profundidad en este compromiso, integrando de forma más consciente los principios ambientales, sociales y de gobernanza en cada decisión, cada proyecto y cada relación que construimos.

Este segundo informe representa mucho más que cifras y logros: es el reflejo de una cultura empresarial que evoluciona, que escucha, que aprende y que se atreve a transformar. Esta transformación ha sido posible gracias al impulso decidido del corporativo, que ha promovido continuamente una cultura de sostenibilidad como parte esencial de nuestra forma de vivir y de hacer industria.

Hemos trabajado con convicción para que la sostenibilidad deje de ser un concepto aislado y se convierta en parte integral de nuestra identidad. Sabemos que el camino hacia un futuro más sostenible requiere valentía, colaboración y transparencia. Por eso, este año hemos fortalecido nuestros procesos, ampliado nuestras metas y, sobre todo, reafirmado nuestro propósito: generar valor auténtico para las personas, las comunidades y el entorno impulsando siempre la grandeza de nuestra industria.

En este camino, honramos el legado del Licenciado Luis Lara Armendáriz, cuya visión humana y estratégica sigue guiando nuestro rumbo. Su liderazgo nos inspira a mantenernos fieles a nuestros valores, a construir con empatía y a mirar siempre hacia adelante con integridad.

Agradecemos profundamente a cada colaborador, cliente, aliado y comunidad que forma parte de esta historia. Su confianza y compromiso son el motor que nos impulsa a seguir creciendo con sentido.

Este informe es una invitación a conocer lo que somos, lo que soñamos y lo que estamos construyendo juntos. Porque creemos que el desarrollo industrial puede y debe ir de la mano con el bienestar colectivo y el cuidado del planeta.

Gracias por acompañarnos en este camino. Sigamos transformando el presente para abrir nuevas posibilidades hacia un futuro más justo, más consciente y más sostenible.

Aarón Gallo
Dirección Real Estate



INTRODUCCIÓN

GRI 2-2, 2-3, 2-4

En American Industries®, buscamos continuamente implementar prácticas responsables en nuestras operaciones contribuyendo positivamente al entorno en el que nos desempeñamos. Con este objetivo, reafirmamos el compromiso de minimizar los impactos negativos que nuestras actividades pueden generar, ya sea en la sociedad o en el medio ambiente.

Como parte de los esfuerzos internos para fortalecer las capacidades en sostenibilidad, continuamos trabajando para aumentar el nivel de madurez en la gestión y gobernanza de los temas materiales y poder así consolidar nuestras prácticas de sostenibilidad. Un ejemplo de esto es que hemos impulsado mejores condiciones laborales, a través de iniciativas que contribuyen al bienestar integral de nuestros colaboradores, robustecen la gobernanza interna y aumentan la eficiencia ambiental de nuestras operaciones. Asimismo, implementamos diversas iniciativas de adaptación y respuesta al cambio climático, mientras avanzamos en la construcción de una operación más resiliente, orientada a la satisfacción de nuestros clientes.



Acerca de este informe

Por segundo año, presentamos el Informe de Sostenibilidad, el cual está alineado con estándares internacionales como Global Reporting Initiative (GRI) y el estándar sobre sostenibilidad del sector Bienes Inmuebles del Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

El presente informe contempla información del periodo del 1º de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024, de cuatro empresas subsidiarias, seis joint ventures y cuatro empresas filiales que forman parte de nuestra organización:

Subsidiarias

1. Liseche S.A. de C.V.
2. American Industries Services S.A. de C.V.
3. Talento del Bajío S.A de C.V.
4. Safe Mini Bodegas S. de R.L. de C.V.

Joint ventures

1. Promotora y Urbanizadora El Mármol S.A. de C.V.
2. Arquitectura Habitacional e Industrial S.A. de C.V.
3. Deltack
4. Inmobiliaria Neshama S.A. de C.V.
5. PGIM (Prudential Financial, Inc.)
6. Terrafina

Filiales

1. AI ADC Comercial SAPI de C.V.
2. Integrated International Services S. de R.L. de C.V .
3. Servicios Aéreos de Chihuahua Aerochisa S.A. de C.V.

Para solicitar más información o comentar acerca de este informe, por favor contactar a:

Andrea Islas - Analista de Proyectos Sostenibles
aislas@aiig.com

Dirección:

Av. George Washington 3701 Edificio 16, Panamericana, C.P. 31200, Chihuahua, Chihuahua
Teléfono: +52 614)439 3602 ext. 3832



ACERCA DE NOSOTROS



SOBRE American Industries®

GRI 2-1, 2-6

Somos una empresa privada mexicana que, desde 1976, ha apoyado a compañías internacionales a establecer operaciones en México, acompañándolos en el proceso de transición. Contamos con más de 50 años de experiencia que se reflejan en la calidad de los servicios que ofrecemos en las diferentes unidades de negocio:



**INDUSTRIAL
REAL ESTATE
SOLUTIONS**

Brindamos apoyo en soluciones inmobiliarias, que comprenden desde el apoyo en la selección del sitio de operación de los clientes, hasta el arrendamiento de naves industriales que tenemos en inventario o personalizados denominados build-to-suit (BTS), para el establecimiento de los proyectos en México.

Ofrecemos servicios de logística en la cadena de valor para empresas manufactureras, exportadoras y distribuidoras con operaciones en México y Estados Unidos de América, ya que contamos con centros estratégicos en las fronteras de Laredo y El Paso. Ejemplo de nuestros servicios son el almacenamiento, cross-docking, servicios de distribución y envíos con transporte de carga tipo LTL (carga menor que un camión completo, por sus siglas en inglés).



**CROSS-DOCKING
& WAREHOUSING
SERVICES**



SOBRE American Industries®

GRI 2-1, 2-6



Mediante nuestro Modelo Shelter, nos encargamos de la gestión administrativa y legal que involucra recursos humanos, logística, aduanas, optimización de aranceles, contabilidad, impuestos y fiscal, cumplimiento legal, compra de productos y servicios, asistencia a expatriados, networking con organizaciones, clústeres y gobierno, servicio de consultoría y medio ambiente, salud ocupacional y seguridad; con el objetivo de que los clientes se enfoquen en la producción y crecimiento de su empresa, lo que reduce tiempos de arranque y riesgos regulatorios, al operar bajo la entidad legal de American Industries®.

Nuestras operaciones se encuentran distribuidas estratégicamente a lo largo de la República Mexicana. Dentro de nuestras actividades administramos activos inmobiliarios en nombre de fondos de inversión y socios estratégicos, facilitando la comunicación entre inquilinos y propietarios para garantizar una operación fluida. Además, cultivamos relaciones comerciales sólidas con instituciones financieras, fondos de inversión y entidades gubernamentales, lo que nos permite ofrecer una gestión integral orientada a la creación de valor y la sostenibilidad a largo plazo.

A lo largo de la cadena de valor, se realizan actividades aguas abajo, en las que intervenimos, apoyando a las entidades que han establecido operaciones en México con nuestro apoyo. Una vez instaladas, las actividades aguas abajo incluyen:

| <i>Eslabón de la cadena</i> | <i>Actividad</i> | <i>Relación</i> |
|--|--|--|
| Empresas manufactureras extranjeras | Producción de bienes para exportación o consumo nacional. | Operan dentro de parques industriales desarrollados por American Industries® bajo el Modelo Shelter. |
| Distribuidores y operadores logísticos | Transporte, almacenamiento y distribución de productos terminados. | Utilizan la infraestructura logística proporcionada por American Industries® para facilitar el comercio internacional, especialmente hacia EE. UU. |
| Clientes finales (B2B o B2C) | Reciben los productos manufacturados por las empresas instaladas. | Son el destino final de la cadena de suministro que American Industries® ayuda a establecer. |

Para brindar un servicio de excelencia a nuestros clientes, hemos establecido alianzas estratégicas con proveedores especializados en la industria de la construcción y sectores afines, esenciales para el desarrollo y mantenimiento de parques industriales e involucramos a proveedores de servicios para la conservación y operación de activos, como jardinería, vigilancia, sistemas contra incendios (SCI) y mantenimiento de infraestructura.

MISIÓN

Nuestra misión se centra en contribuir al desarrollo económico de México asegurando el establecimiento y operación exitosa de empresas internacionales en nuestro país a través de nuestros servicios administrativos e inmobiliarios.

VISIÓN

Tenemos la visión de ser una empresa rentable, líder en servicios administrativos e inmobiliarios en México, con un alto sentido de responsabilidad social.



VALORES



Respeto

Promovemos y vigilamos que las relaciones con nuestros socios, clientes, proveedores, colaboradores y entorno sean respetuosas, justas, dignas y equitativas.



Solidaridad

Nos comprometemos con nuestra comunidad participando en su desarrollo integral y apoyando iniciativas que lo impulsen.



Pasión

Logramos nuestros propósitos con amor, dedicación, entusiasmo y compromiso.



Confianza

Hacemos las cosas bien y hacemos las cosas correctas generando un círculo virtuoso de lealtad y confianza.



Innovación

Promovemos una cultura de adaptación al cambio mediante la resiliencia y la innovación.



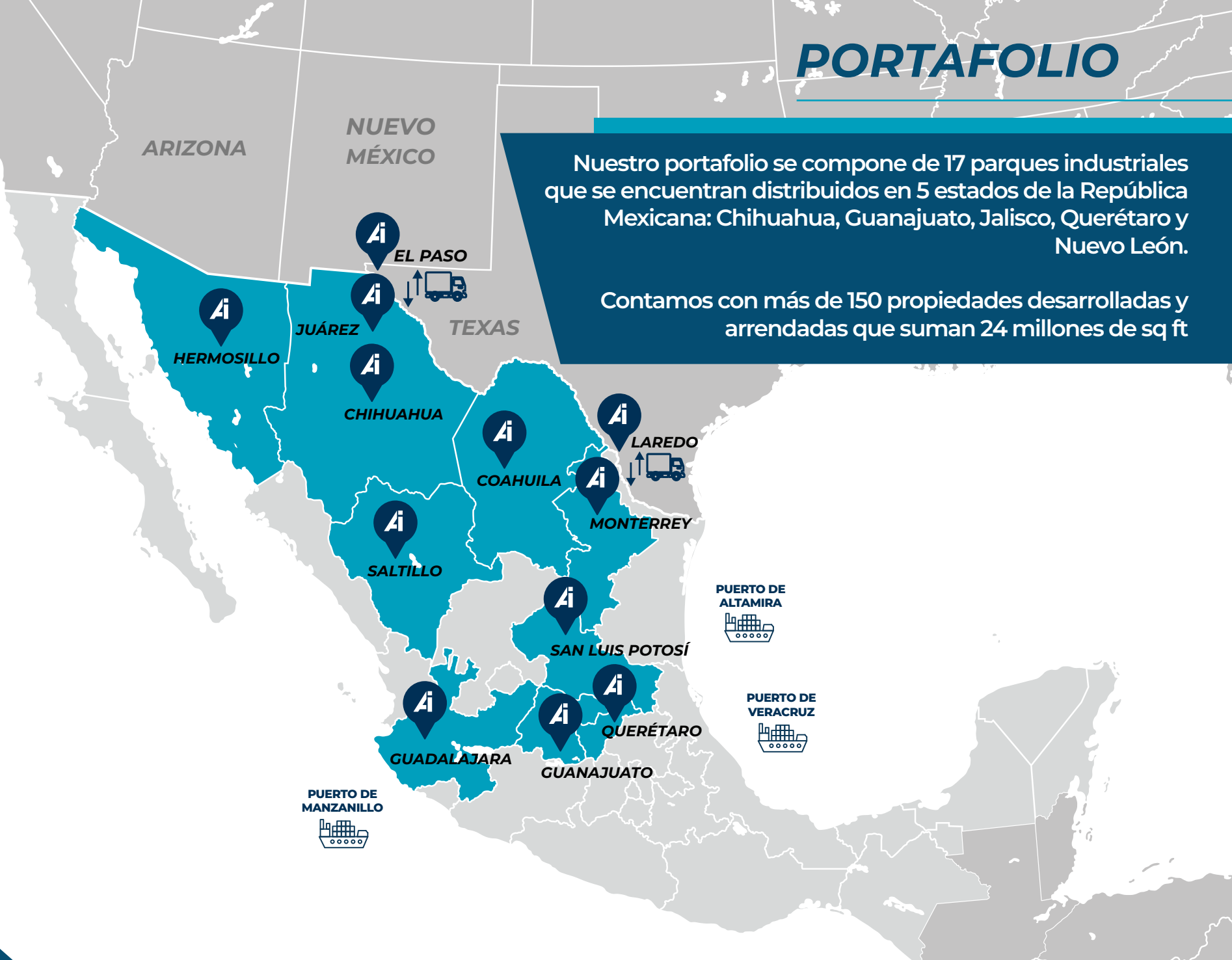
Excelencia

Nos aseguramos de entregar servicios y productos con el objetivo de brindar experiencias memorables únicas que generen valor para nuestros clientes y proveedores.

PORTAFOLIO

Nuestro portafolio se compone de 17 parques industriales que se encuentran distribuidos en 5 estados de la República Mexicana: Chihuahua, Guanajuato, Jalisco, Querétaro y Nuevo León.

Contamos con más de 150 propiedades desarrolladas y arrendadas que suman 24 millones de sq ft



RESULTADOS FINANCIEROS

GRI 201-1

Contamos con una gestión financiera efectiva buscando fortalecer tanto nuestra estabilidad económica como la de nuestros socios a través del crecimiento y expansión del negocio.

Durante 2024, hemos invertido en el desarrollo de distintas naves para promover el crecimiento económico local, generando empleos y fomentando la actividad económica. De igual manera, buscamos apoyar proyectos que beneficien a las comunidades locales, como la renovación de zonas urbanas y la mejora de infraestructuras.

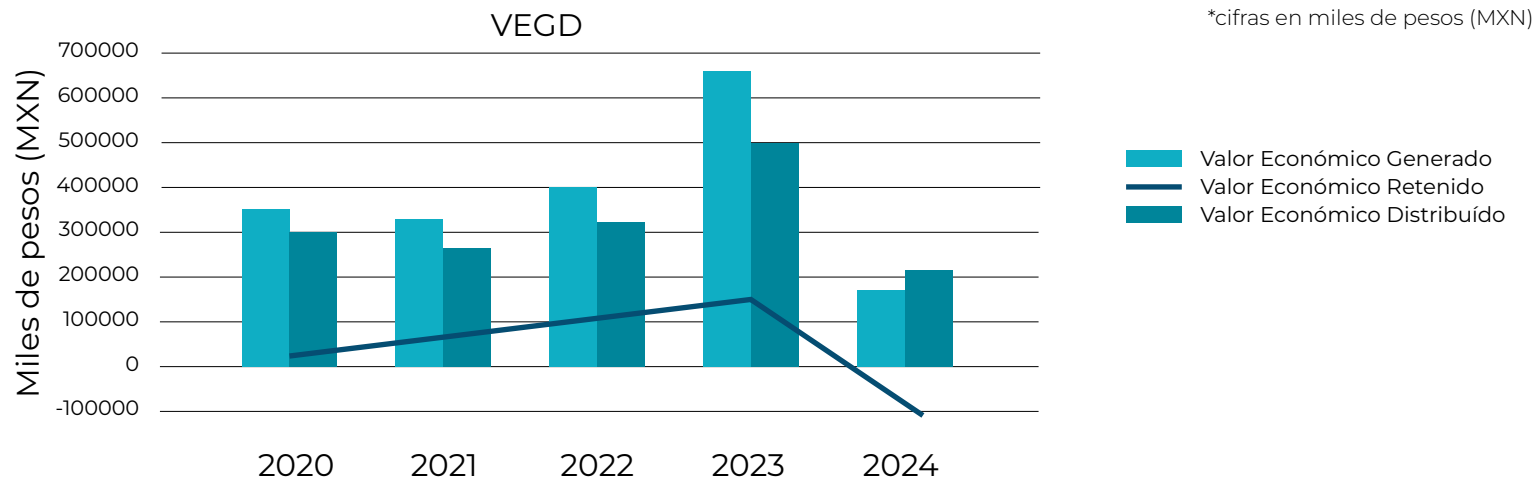
Nuestro desempeño financiero histórico se desglosa a continuación:



RESULTADOS FINANCIEROS

GRI 201-1

| VEGD | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Valor Económico Generado | | | | | |
| Ingresos totales | 218,157.00 | 170,950.00 | 216,116.00 | 329,671.00 | 269,765.00 |
| Productos financieros | 12,663.00 | 2,953.00 | 95,529.00 | 217,283.00 | 214,361.00 |
| Venta de activos | 106,017.00 | 145,018.00 | 85,432.00 | 116,381.00 | 102,826.00 |
| Total | 336,837.00 | 318,921.00 | 397,077.00 | 663,335.00 | 158,230.00 |
| Valor Económico Distribuido | | | | | |
| Gastos de operación | 171,595.00 | 157,862.00 | 210,230.00 | 304,399.00 | 239,748.00 |
| Intereses | 138,227.00 | 71,366.00 | 67,800.00 | 85,629.00 | 53,656.00 |
| Impuestos | (1,600.00) | 34,661.00 | 16,659.00 | 117,261.00 | (87,668.00) |
| Dividendos | | | | | |
| Inversiones a la comunidad | 1,057.17 | 1,024.94 | 3,975.78 | 1,225.70 | 1,484.59 |
| Total | 309,279.17 | 264,913.94 | 298,664.78 | 508,514.70 | 207,220.59 |
| Valor económico retenido | 27,557.83 | 54,007.06 | 98,412.22 | 154,820.30 | 48,990.59 |



A photograph of three workers in high-visibility yellow safety jackets and white hard hats giving a high-five. They are standing in a field of tall grass with several wind turbines visible in the background under a clear sky. The text 'ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD' is overlaid in white on the lower half of the image.

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

GRI 2-23, 2-24, 2-25

Comprendemos la relevancia que tiene contar con una gestión adecuada de la sostenibilidad en el negocio, tanto para nuestros grupos de interés como para la permanencia, crecimiento y generación de valor a largo plazo.

La estrategia de sostenibilidad que hemos diseñado dentro de American Industries® tiene como base un análisis de materialidad, el cual nos permite identificar y gestionar los temas que realmente impactan a nuestro negocio y grupos de interés.

De esta manera, la materialidad apoya en alinear la estrategia de sostenibilidad con las expectativas del entorno y los objetivos que nos establecemos, enfocando los recursos en acciones que generan mayor valor tanto de forma interna y externa.



En 2023 realizamos por primera vez un análisis de materialidad que nos permitió identificar y priorizar los temas ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) más relevantes. Este proceso fue fundamental para enfocar nuestros esfuerzos, optimizar recursos y fortalecer la transparencia en la comunicación con todos nuestros públicos.

A través de este análisis, identificamos aquellos temas en los que podríamos tener un impacto significativo, así como los que representan riesgos y oportunidades para la organización de manera interna. De igual manera, para la elaboración del análisis de materialidad analizamos las expectativas de nuestros grupos de interés para asegurar que nuestra estrategia ASG esté alineada con las necesidades reales del entorno y del negocio. Permitiendo que optimicemos recursos, fortalezcamos la confianza y desarrollemos una estrategia robusta y alineada a las tendencias globales.

La metodología del análisis de materialidad se llevó a cabo siguiendo una secuencia estructurada de pasos. A continuación, se describen cada una de las etapas implementadas en nuestro proceso:

1

Identificación de los grupos de interés:

Confirmamos los grupos clave y su importancia relativa, considerando información pública relevante.

2

Determinación de prioridades para American Industries®:

Analizamos los temas ASG más relevantes para la organización utilizando herramientas especializadas.

3

Aplicación de encuestas y entrevistas:

Aplicamos encuestas y entrevistas a directivos, gerentes y colaboradores para conocer sus prioridades ASG.

4

Análisis de resultados y construcción de la matriz de materialidad:

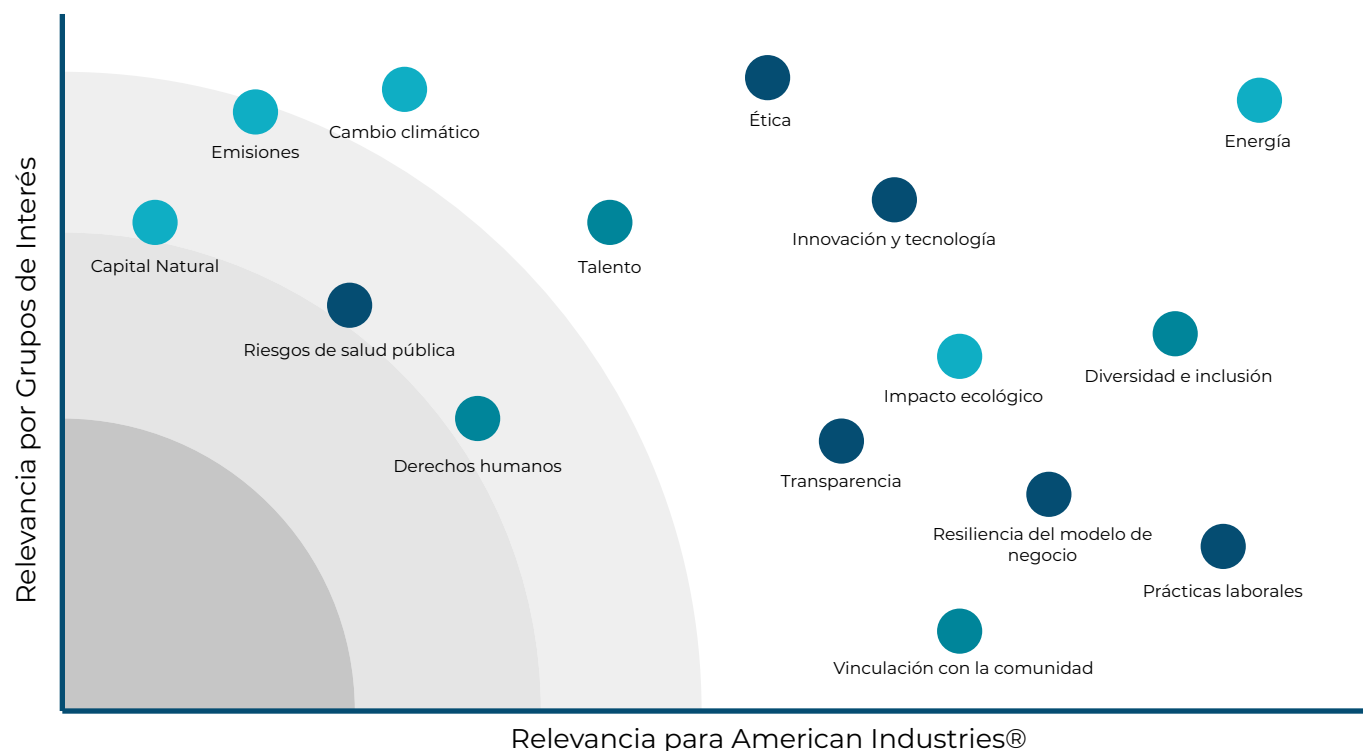
Procesamos la información para obtener la matriz preliminar y los temas materiales clave.

5

Validación

Revisamos y validamos la matriz y las definiciones de los temas materiales.

Después de aplicar la metodología descrita, priorizamos los temas materiales más relevantes para American Industries®. Esta priorización se realizó considerando tanto la perspectiva de los grupos de interés como la alineación de los pilares de la empresa. A continuación, se presenta la lista de los 15 temas materiales resultantes del análisis, clasificados según el pilar de sostenibilidad al que pertenecen:



Adicionalmente, con el objetivo de contar con una gestión robusta de los temas materiales y monitorearlos de manera constante, se definieron una serie de políticas internas, las cuales detallan nuestros compromisos con cada uno de estos temas.

| Pilar ASG | Tema material | Nombre política |
|-------------------|-----------------------------------|--|
| Ambiental | Cambio climático | En desarrollo de Política de Cambio Climático |
| | Energía | En desarrollo de Política Ambiental |
| | Emisiones | |
| | Impacto ecológico | |
| | Capital natural | |
| Social | Diversidad e inclusión | En desarrollo de política de equidad e inclusión |
| | Talento | Política de gastos médicos en el extranjero para viajes de negocio |
| | | Política de prevención de riesgos psicosociales |
| | Prácticas laborales | Política gastos médicos mayores |
| | | Política de subsidio por incapacidad |
| | | Política de gastos de viaje de negocios |
| | | Política de permisos con goce de sueldo |
| | | Política de administración progresiva de la disciplina laboral |
| | | Política de uso de vehículos utilitarios |
| | | Política de vacaciones |
| | | Política PTU gratificación extraordinaria |
| | | Política vales despesa |
| | Derechos Humanos | En desarrollo de Política de Derechos Humanos |
| | Vinculación con la comunidad | NA |
| Gobernanza | Ética | Política privacidad |
| | Gestión de riesgos | Política Seguridad información |
| | Transparencia | Política de plataforma de comunicación corporativa |
| | Resiliencia del modelo de negocio | Política home office |

| Pilar ASG | Tema material | Nombre política |
|-------------|-------------------------|---|
| Transversal | Innovación y tecnología | Política de sistemas de cómputo y equipo electrónico |
| | | <i>En desarrollo de la Política sobre el uso de Inteligencia Artificial</i> |
| | | Política de uso de telefonía de base y celular |
| | | Política de uso de correo electrónico e internet |
| | | Política disposición computadoras |



A partir de la priorización de nuestros temas materiales, desarrollamos el Modelo de Sostenibilidad de la empresa e identificamos los indicadores GRI y SASB que resultan más pertinentes para nuestra gestión. Este modelo se estructura en tres pilares fundamentales: Ambiental, Social y Gobernanza. Los cuales están plenamente alineados con nuestra estrategia de sostenibilidad. Cada uno de los temas identificados en el análisis de materialidad se integra en alguno de estos pilares, mientras que la innovación y tecnología se consideran elementos transversales que fortalecen todo el modelo.



AVANCE EN 2024 Y METAS EN 2025

Durante 2024, logramos avances significativos en nuestros pilares de sostenibilidad: ambiental, social y de gobernanza. Estos logros sientan las bases para las metas estratégicas que hemos definido para el año 2025, con el objetivo de consolidar una operación más resiliente, ética y eficiente.

| Avance 2024 | | |
|--|--|--|
| Ambiental | Social | Gobernanza |
| <ul style="list-style-type: none">• Certificación de 4 inmuebles adicionales en EDGE y LEED (total certificado: 1,288,019 sq ft).• Aumento de capacidad de generación eléctrica por paneles solares en oficinas de Chihuahua y Monterrey (68.43 MWh generados, +6% vs 2023).• Instalación de luminarias LED en el 100% de inmuebles.• Organización del Primer Foro Sostenible en Monterrey.• Campañas de concientización sobre agua, residuos, reciclaje y reducción de plásticos. | <ul style="list-style-type: none">• Donación del 1% de utilidad anual a inversión social (50% educación/ emprendimiento, 20% salud, 20% comunidades vulnerables, 10% organismos).• Apoyo a 24 organizaciones civiles e instituciones.• Mapeo de puestos clave para el desarrollo y de descripción de puesto. | <ul style="list-style-type: none">• Actualización de documentación en prevención de lavado de dinero.• Cero incidentes de filtración de datos.• Fortalecimiento del Comité de Ética y Auditorías Internas.• Participación en el Pacto Global de la ONU. |

AVANCE EN 2024 Y METAS EN 2025

| Metas 2025 | | |
|--|--|---|
| Ambiental | Social | Gobernanza |
| <ul style="list-style-type: none">• Certificar 6 edificios más en EDGE y 2 en LEED.• Implementar la Política de Cambio Climático.• Capacitación en riesgos climáticos y eficiencia energética.• Continuar instalación de paneles solares (proyecto en Guadalajara). | <ul style="list-style-type: none">• Capacitar al 100% del personal de nuevo ingreso sobre derechos humanos, ética y cumplimiento.• Aplicar periódicamente la NOM-035 y encuestas de clima organizacional.• Desarrollar una Política de Relación Comunitaria.• Fomentar el voluntariado y apoyo a actividades culturales y deportivas. | <ul style="list-style-type: none">• Actualizar el Código de Ética y Conducta (REF41000).• Auditar mecanismos éticos internos.• Identificar y desarrollar políticas faltantes que refuercen la cultura ética y aseguren la coherencia entre nuestras prácticas internas y compromisos públicos.• Fortalecer comités internos y acuerdos de integridad con proveedores.• Asegurar el funcionamiento de los canales de denuncia (buzón físico y el correo electrónico institucional), garantizando el anonimato, la protección contra represalias y el seguimiento oportuno. |
| Transversal | | |
| <ul style="list-style-type: none">• Destinar presupuesto para por lo menos tres proyectos de innovación.• Incluir capacitación sobre innovación y habilidades digitales. | | |

Nuestro análisis de materialidad y la estrategia de sostenibilidad en general, reconoce que la sostenibilidad y la gestión responsable solo son posibles cuando se consideran las expectativas y necesidades de los grupos de interés. Estos actores, internos y externos, influyen en la estrategia, las operaciones y la reputación de la organización.

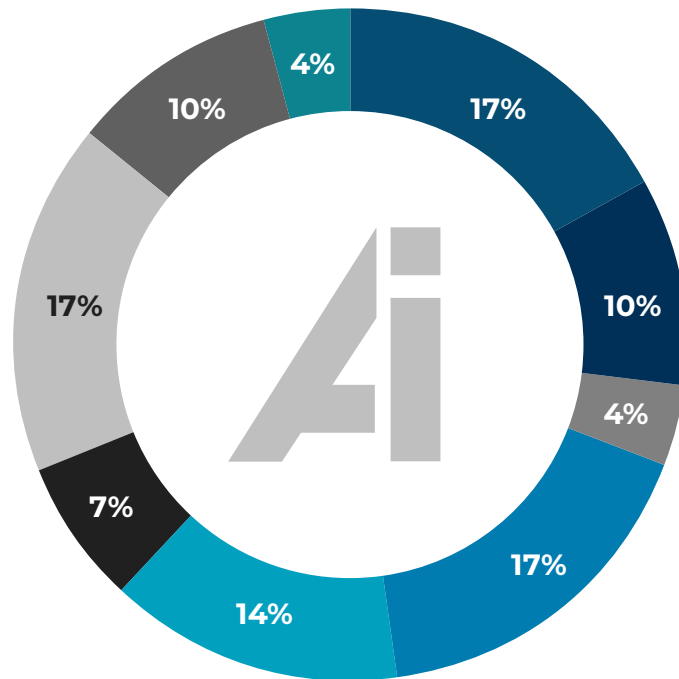
Cada grupo de interés aporta perspectivas y prioridades distintas sobre los temas materiales, lo que nos permite anticipar riesgos y fortalecer la confianza y legitimidad ante la sociedad y el mercado. A continuación, presentamos el listado de todos los grupos de interés que consideramos en nuestro análisis, tanto internos como externos, con el objetivo de asegurar una visión integral y representativa de las expectativas y necesidades que influyen en nuestra estrategia de sostenibilidad.



La relevancia de cada grupo de interés dentro de la estrategia de sostenibilidad se presenta de acuerdo con la frecuencia con la que fueron mencionados durante el proceso de análisis de materialidad.

GRUPOS DE INTERÉS

GRI 2-29



- Inversionistas (socios, FIBRAS, fiduciario)
- Calificadoras y analistas
- Colaboradores
- Gobierno, dependencias y autoridades
- Proveedores
- Clientes
- Comunidades
- Asociaciones (gubernamentales, asociaciones civiles constituidas por los parques, ONG)
- Instituciones financieras (bancos)

La priorización de los grupos de interés se realizó considerando dos dimensiones: el dinamismo (grado de interés que demuestran) y el poder (nivel de influencia sobre la organización). Esto permite clasificar a los grupos de interés en cuatro categorías estratégicas: tener satisfechos, mantener una atención cercana, monitorear y mantener informado, lo que facilita la toma de decisiones estratégicas para la gestión y comunicación con cada grupo.

CERTIFICACIONES Y ALIANZAS

GRI 2-28

El compromiso con la sostenibilidad se refleja también en la obtención de certificaciones reconocidas internacionalmente, así como en la participación en alianzas estratégicas que fortalecen su impacto ambiental, social y de gobernanza. Estas acciones consolidan la credibilidad de la organización ante sus grupos de interés y refuerzan su posicionamiento como empresa responsable.

| Tipo | Nombre/Organización | Descripción/Alcance | Año/Estado |
|---------------|---------------------------------------|--|---------------------------------------|
| Certificación | LEED Core and Shell | Certificación internacional para edificios con altos estándares de eficiencia energética. | 503,656 sq ft certificados hasta 2024 |
| Certificación | EDGE | Certificación para construcciones sostenibles con ahorro en energía, agua y materiales. | 784,363 sq ft certificados hasta 2024 |
| Certificación | NMX-R-046 | Norma mexicana que reconoce parques industriales como seguros y verdes. | Aplicable a parques industriales |
| Certificación | ESR (Empresa Socialmente Responsable) | Distintivo otorgado por CEMEFI por prácticas responsables en lo social, ambiental y ético. | Desde 2006 (18 años) |
| Alianza | Pacto Global de la ONU | Publicación anual del COP en la plataforma oficial. | Desde 2013 |
| Alianza | Municipio de Chihuahua | Colaboración en proyectos de reforestación y captación pluvial. | Activa |

CERTIFICACIONES Y ALIANZAS

GRI 2-28

El compromiso con la sostenibilidad se refleja también en la obtención de certificaciones reconocidas internacionalmente, así como en la participación en alianzas estratégicas que fortalecen su impacto ambiental, social y de gobernanza. Estas acciones consolidan la credibilidad de la organización ante sus grupos de interés y refuerzan su posicionamiento como empresa responsable.

| Tipo | Nombre/Organización | Descripción/Alcance | Año/Estado |
|---------|--------------------------------|---|------------|
| Alianza | OSC e instituciones educativas | Apoyo a 24 organizaciones en 2024 (Casa Hogar, Educando por México, etc.). | Recurrente |
| Alianza | Universidades | Programas de idiomas, diplomados, posgrados y liderazgo. | Activa |
| Alianza | Proveedores especializados | Servicios de jardinería, vigilancia, mantenimiento, SCI, entre otros. | Permanente |
| Alianza | AMPIP | Miembro de la Asociación Mexicana de Parques Industriales Privados. | Activa |
| Alianza | INDEX Nacional | Vinculación con el Consejo Nacional de la Industria Maquiladora y Manufacturera de Exportación. | Activa |



NUESTRO IMPACTO EN EL NEGOCIO



NUESTRO IMPACTO EN EL NEGOCIO

GRI 2-9

Reconocemos la relevancia de contar con una estructura de gobernanza sólida para garantizar la sostenibilidad de nuestras operaciones y fortalecer la transparencia y confianza de grupos de interés. Una gobernanza robusta no solo nos ayuda a definir decisiones estratégicas dentro de la organización, sino que también establece los principios éticos, los mecanismos de control y la rendición de cuentas que guían nuestro actuar diario.

En el contexto de sostenibilidad buscamos el involucramiento activo de los órganos de gobierno, asegurando que nuestra estrategia y acciones ASC estén alineadas con los valores corporativos. Esta sección describe cómo la estructura de gobernanza contribuye al cumplimiento normativo, la ética empresarial, la gestión de riesgos y la transparencia; pilares fundamentales para el desarrollo responsable del modelo de negocio.



NUESTRO IMPACTO EN EL NEGOCIO

GRI 2-9

La instancia de mayor autoridad en American Industries®, el Consejo de Administración, está integrada de cuatro miembros.



| Consejo de administración | |
|---------------------------|----------------------------|
| Presidente Ejecutivo | María Catalina Cruz Russek |
| Consejero | Luis Lara Cruz |
| Consejero | Alejandro Lara Cruz |
| Consejero relacionado | |
| Secretario | Liliana Hernández Álvarez |

Nota: El Consejo está compuesto por cuatro miembros, tres con funciones ejecutivas y uno sin funciones ejecutivas. Ninguno es independiente.

El Consejo de Administración, es responsable de la toma de decisiones sobre el desarrollo, la aprobación y la actualización del propósito, los valores y la misión de American Industries®. Así como de la estrategia interna, las políticas y los objetivos relacionados con la sostenibilidad.

Adicionalmente, contamos con un Comité de Inversiones, regulado por estatutos de la empresa, responsable de tomar decisiones y supervisar cómo la organización impacta en la economía, el ambiente y la sociedad.

NUESTRO IMPACTO EN EL NEGOCIO

GRI 2-9

La responsabilidad sobre la gestión de los aspectos económicos, ambientales y sociales vinculados a las inversiones recae principalmente en el director de la división de Real Estate, quien toma decisiones estratégicas con la aprobación del Comité de Inversiones. En caso necesario, dichas decisiones también podrán ser sometidas a la aprobación del Consejo de Administración.

Del máximo órgano de gobierno del grupo se desprende la estructura del área de Real Estate, la cual es el enfoque de este informe:



Con el objetivo de fortalecer los conocimientos, habilidades y experiencia en temas de desarrollo sostenible, se brinda capacitación a los colaboradores que forman parte de la estructura de Real Estate dentro de la organización.

RESILIENCIA DEL MODELO DE NEGOCIO

GRI 3-3, 201-1, 206-1, 207-1, 207-2



La solidez del modelo de negocio se fortalece mediante la adopción de prácticas que integran la gestión responsable de la información y la comunicación clara con nuestros grupos de interés. A través de mecanismos que aseguran la trazabilidad y la apertura en nuestras operaciones, fomentamos una cultura organizacional basada en la confianza y el compromiso. Esta visión nos permite tomar decisiones informadas y coherentes con nuestros principios corporativos, promoviendo un entorno sostenible y resiliente.

Nos caracterizamos por nuestra capacidad de adaptación ante los cambios y riesgos que enfrenta el sector inmobiliario. Como parte del compromiso con la mejora continua, realizamos reuniones mensuales con la dirección, donde abordamos temas estratégicos, compartimos retroalimentación y definimos acciones futuras. Este enfoque se complementa con programas de capacitación constante, diseñados para fortalecer las competencias de nuestro equipo mediante talleres especializados, cursos en línea y sesiones prácticas.

RESILIENCIA DEL MODELO DE NEGOCIO

GRI 3-3, 201-1, 206-1, 207-1, 207-2

A continuación, presentamos las principales acciones que implementamos durante 2024 para ser más resilientes, resumiéndolas en tres dimensiones clave: económica, ambiental y social, facilitando así la identificación de los beneficios que aportamos en cada una.

Económicas

- Gestión financiera enfocada en maximizar el aprovechamiento de recursos.
- Disminución de gastos operativos.
- Fortalecimiento de la estabilidad financiera de American Industries® y sus socios comerciales

Ambientales

- Creación de un comité especializado en energía.
- Desarrollo, implementación y supervisión de estrategias energéticas.
- Adopción de tecnologías limpias.
- Edificios con certificaciones ambientales.

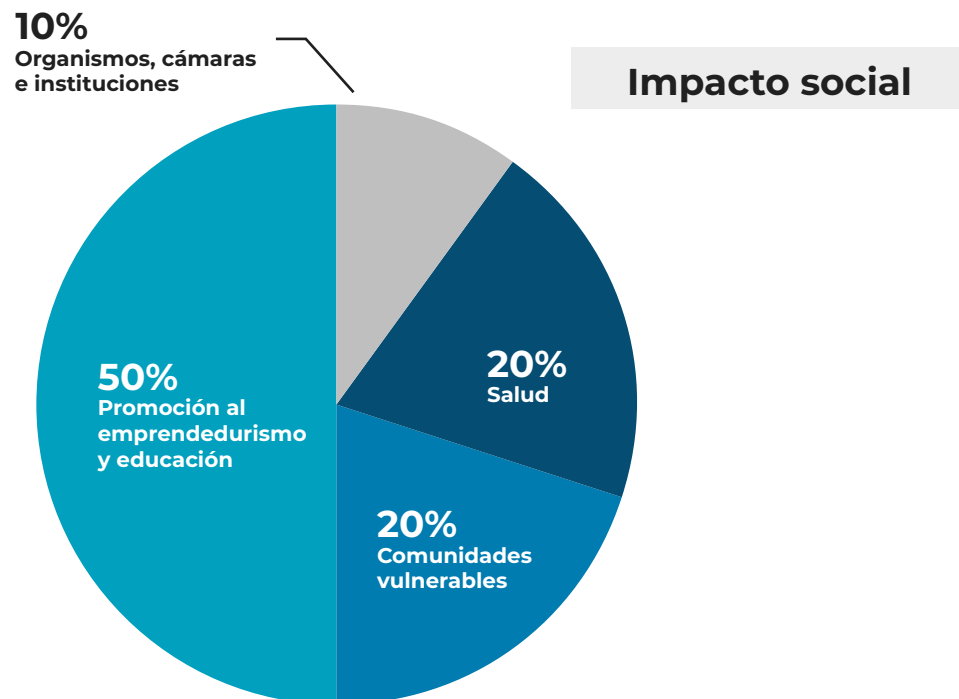
Sociales

- Canales de denuncia confidencial disponibles 24/7.
- Medios formales para recepción de inquietudes y reportes.
- Difusión de información a partes interesadas mediante reportes como RSC, COP y ESG.

RESILIENCIA DEL MODELO DE NEGOCIO

GRI 3-3, 201-1, 206-1, 207-1, 207-2

Como parte de nuestro compromiso en generar un impacto social positivo, destinamos anualmente el 1% de la utilidad generada en la región durante el año previo a inversión social. Esta se distribuye de la siguiente manera:



Estos recursos se canalizan mediante donativos a organizaciones como los siguientes: Casa Hogar para Niños Ángel Guardian, A.C., Casa Hogar de Ancianos Rincón del Amor, A.C., Calidad Educativa Compromiso de Todos, A.C., Enlace Distrofia Muscular Duchenne Becker, A.C., Instituto José David, A.C., Vida y Familia Chihuahua, A.C., Cooperación Educativa, A.C., Educando por México IAP, Promotora para el Desarrollo del Niño, A.C., y en colaboración con el Municipio de Chihuahua para proyectos de reforestación.



Mediante acciones orientadas a la resiliencia, buscamos asegurar una gestión financiera sólida que nos permita diseñar estrategias enfocadas en optimizar el uso de recursos, mejorar la estructura de capital y disminuir los costos financieros relacionados. Esto nos permite fortalecer nuestra capacidad de respuesta y consolidar la gestión de riesgos.

RESILIENCIA DEL MODELO DE NEGOCIO

GRI 3-3, 201-1, 206-1, 207-1, 207-2

De forma interna, también buscamos mitigar riesgos tanto en nuestras operaciones, como hacia los colaboradores, por lo tanto, contamos con una brigada interna con capacitación anual de primeros auxilios, un plan de contingencia para salvaguardar la integridad del personal y un plan de continuidad del negocio que garantiza la operación en situaciones adversas.

Durante 2024, hemos logrado avances importantes que reflejan nuestra capacidad de adaptación y la solidez de nuestro modelo de negocio:

| Logro | | Descripción |
|---|---|--|
|  | Venta de portafolio en Querétaro | Durante el primero y segundo trimestre del 2024 se concretó la venta de 6 naves industriales por un total de 1 millón de pies cuadrados (sq ft) a Fibra Monterrey. Esta operación aportó un valor agregado significativo, optimizó la rotación de activos y fortaleció nuestra posición en el mercado. |
|  | Nuevo joint venture con socio estratégico | Se estableció una alianza para coinversión y desarrollo/operación de activos industriales, con el objetivo de diversificar fuentes de capital, compartir riesgos y acelerar el crecimiento del pipeline. |

ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

GRI 3-3, 2-15, 2-16, 2-25, 2-26, 205-1, 205-3

La ética es el eje que guía nuestras decisiones, relaciones y operaciones. Este año, reforzamos este compromiso ético a través de acciones concretas que fortalecen nuestra cultura organizacional. Como resultado, se redefinirán los valores y propósitos corporativos, los cuales serán presentados en 2026.

Durante 2024, implementamos diversas acciones estratégicas:

- Actualización de la documentación relacionada con la prevención de lavado de dinero en actividades vulnerables, como el arrendamiento de inmuebles.
- Capacitaciones en gestión de riesgos dirigidas a todo el personal.
- Implementación de mecanismos específicos para identificar, evaluar y mitigar riesgos psicosociales, violencia laboral, discriminación, acoso, corrupción y fraude.



ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

GRI 3-3, 2-15, 2-16, 2-25, 2-26, 205-1, 205-3



Además, hemos trabajado en fortalecer la cultura organizacional a través de capacitación en todos los niveles. Empezando desde la inducción a nuevos ingresos, hasta el refuerzo anual de nuestros valores, políticas y procedimientos para todos los colaboradores, así como la promoción y disponibilidad de mecanismos para reportar cualquier incidente o situación inusual. Adicionalmente, implementamos programas de formación ética para todos los niveles, incluyendo capacitaciones específicas para líderes, directores y mujeres en liderazgo. Estas acciones buscan fomentar una cultura de integridad, respeto y equidad en todas nuestras operaciones.

Asimismo, estamos desarrollando una política de Derechos Humanos alineada con los Principios Rectores de la ONU, los 10 principios del Pacto Mundial y nuestro Código de Ética y Conducta (REF41000), disponible para todo el personal. Esta política establecerá compromisos claros en materia de respeto, promoción y protección de los Derechos Humanos, tanto de forma interna, como en nuestra cadena de valor. Su implementación incluirá la capacitación obligatoria para todo el personal de nuevo ingreso, así como su difusión a través de los canales internos.

ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

GRI 3-3, 2-15, 2-16, 2-25, 2-26, 205-1, 205-3

Por otro lado, uno de los temas que identificamos como más relevantes es el de seguridad de la información, por lo que estamos comprometidos con la privacidad de la información y la confianza de nuestros clientes. En cumplimiento con la normativa vigente en materia de protección de datos, en American Industries® firmamos acuerdos de confidencialidad (NDA) con todos los clientes, asegurando la privacidad de la información que nos comparten. Esta práctica refleja el compromiso con la seguridad de los datos y la construcción de relaciones basadas en la confianza.



Durante 2024 no se reportaron casos de filtración de información de clientes ni se presentaron reclamaciones relativas a violación de privacidad del cliente.

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

El Código de Ética y Conducta establece los lineamientos que rigen nuestro actuar diario y se comunica desde el ingreso de cada colaborador. Aunado al Código, se desprenden ciertos procedimientos, mostrados a continuación que fortalecen la implementación y cumplimiento de este.

Recepción de quejas y sugerencias internas (PRO03098)

Levantar reportes relacionados con:

- Factores psicosociales.
- Dinámicas que alteren el entorno laboral.

Denuncia de actos de corrupción (PRO41003)

Comunicar situaciones relacionadas con:

- Corrupción.
- Delitos financieros.
- Lavado de activos.

Prevención y denuncia de violencia laboral (PRO09001)

Informar sobre casos de:

- Trato desigual.
- Acoso laboral.
- Conductas hostiles.

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA



También promovemos la ética en nuestras relaciones externas, asegurando que proveedores y contratistas firmen acuerdos de integridad como parte del proceso de alta, los cuales son documentos donde se les solicita información y documentación sobre su situación fiscal, gestión interna, con el objetivo de cumplir con la normatividad mexicana.

POLÍTICAS INTERNAS

Continuamente nos encontramos fortaleciendo nuestras políticas internas y desarrollando nuevas de acuerdo con las necesidades organizacionales. Este proceso es de relevancia ya que nos ayuda a establecer un marco claro de actuación que guía el comportamiento de nuestros colaboradores, y asegura el cumplimiento de normas regulatorias y éticas de la organización.

Las políticas son revisadas con los encargados de las áreas de Recursos Humanos de las regiones y el área de Desarrollo Organizacional Corporativo y posteriormente son aprobadas por la Dirección General con apoyo del Consejo de Administración. Así mismo se cuenta con un Comité de Recursos Humanos que anualmente revisa las políticas y promueve su diseño, operación y actualización, en caso de ser necesario.

Actualmente, contamos con diversas políticas que nos permiten abordar distintos aspectos relacionados con temas sociales y de gobernanza. Para consulta de las políticas ir a la sección de estrategia de sostenibilidad.



DENUNCIAS, INQUIETUDES Y RECLAMACIONES

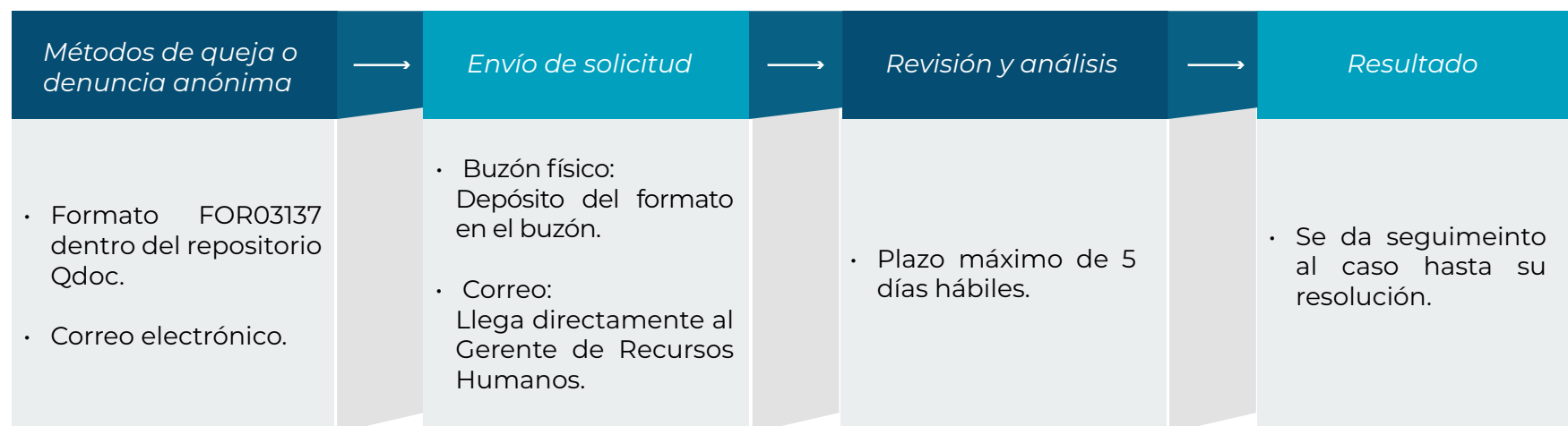


Continuamente nos encontramos fortaleciendo nuestras políticas internas y desarrollando nuevas, con el objetivo de brindar espacios seguros y accesibles para nuestros colaboradores, utilizamos medios formales para el levantamiento de inquietudes, sugerencias o reportes.

Disponemos de un buzón físico de quejas y sugerencias, así como del correo electrónico sugerenciasRE@aiig.com, ambos disponibles las 24 horas y diseñados para proteger el anonimato y evitar represalias. A través de estos medios, o directamente con su jefe inmediato o el Comité de Ética, los colaboradores pueden reportar cualquier conducta que contravenga el Código de Ética y Conducta, así como leyes, políticas o procedimientos internos.

DENUNCIAS, INQUIETUDES Y RECLAMACIONES

Estos canales se revisan diariamente, y cualquier reporte recibido es atendido por el Gerente de Recursos Humanos en un plazo máximo de cinco días hábiles. El seguimiento se realiza mediante observación, entrevistas, recolección de evidencia u otros mecanismos que permitan validar y atender adecuadamente cada caso, conforme al procedimiento PRO03098 Recepción de quejas y sugerencias.



La eficacia de los mecanismos se mide mediante el control que se lleva de las debidas quejas o sugerencias y se revisa trimestralmente en el Comité de Recursos Humanos, en caso de que exista alguna situación de queja o sugerencia.

CADENA DE VALOR

Establecemos procedimientos estrictos de debida diligencia para asegurar que cada eslabón de nuestra cadena de valor se apegue a los principios y estándares éticos definidos en American Industries®. Como parte de los procesos de compras, se evalúa que nuestros proveedores cuenten con certificaciones que acrediten su cumplimiento con las normativas legales vigentes, políticas anticorrupción y una postura firme contra el trabajo infantil, el trabajo forzado, la discriminación y cualquier forma de exclusión.

Nuestra cadena de valor incluye a las empresas o proveedores de construcción con los que trabajamos, principalmente contratistas, así como los brokers industriales que nos apoyan a promover y buscar clientes para nuestras naves disponibles, empresas de mantenimiento, jardinería, vigilancia, entre otras.

Asimismo, buscamos establecer vínculos beneficios y de largo plazo con nuestros clientes, garantizando que tanto las operaciones como las de los socios comerciales se mantengan alineadas con los estándares éticos y legales.



- Al igual que en 2023, en 2024 evaluamos al 100% de nuestras propiedades sobre el riesgo de corrupción, sin identificar riesgo alguno en este tema, así como ningún incidente relacionado



GESTIÓN DE RIESGOS

GRI 2-12, 2-13, 3-3

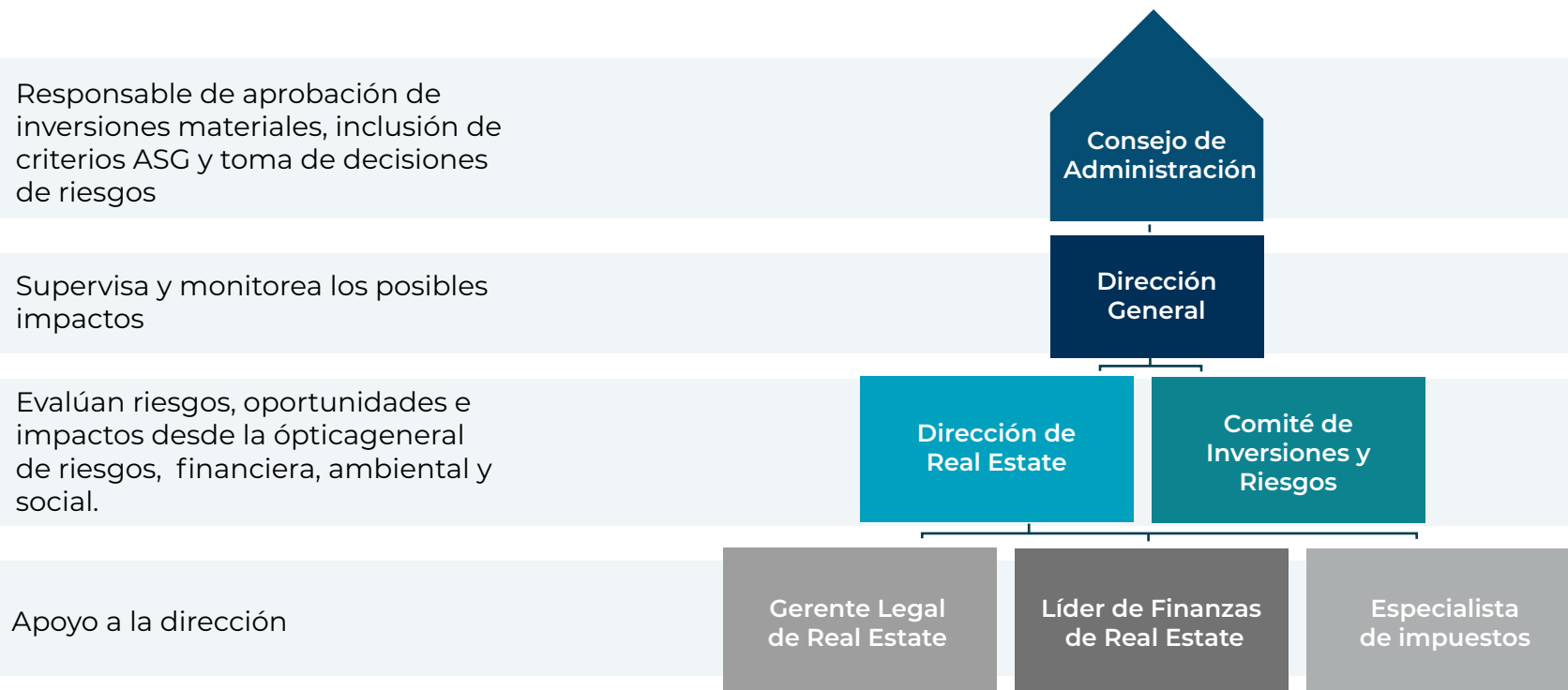
Como empresa, entendemos que una gestión efectiva de riesgos es clave para garantizar la sostenibilidad de nuestras operaciones y el bienestar de nuestros grupos de interés. La gestión de riesgos se lleva a cabo a través de un Comité de Inversiones, cuyos lineamientos se establecen en los estatutos de la sociedad.

De forma interna, se realizan reuniones mensuales de la unidad de negocios de Real Estate en conjunto con la Dirección General para analizar los estados financieros y se da seguimiento a los proyectos autorizados en el Comité de Inversiones.

GESTIÓN DE RIESGOS

GRI 2-12, 2-13, 3-3

Como parte de la gestión de riesgos, se cuenta con un Plan de Recuperación de Desastres (DRP), donde se indican los componentes críticos y las estrategias de reanudación, recuperación y restauración de cada uno, el cual se encuentra publicado en nuestra plataforma interna de Gestión de Calidad. El DRP es revisado anualmente y cuando se presentan cambios en los componentes o estrategias, esto se especifica a detalle en nuestra Política de Continuidad de Negocio y Recuperación de Desastres.



Estas acciones se complementan con la iniciativa de realizar entrevistas a especialistas en cumplimiento normativo, que nos han permitido detectar áreas de oportunidad y fortalecer nuestra cultura organizacional.



TRANSPARENCIA

GRI 2-27, 3-3, 417-3

La transparencia es un aspecto fundamental en nuestra cultura corporativa.

En American Industries®, comunicamos de manera constante a los grupos de interés los resultados de nuestras operaciones, iniciativas y avances en materia de ética, cumplimiento, sostenibilidad y gestión de riesgos.

Internamente

Comunicamos los resultados a través de juntas de seguimiento, correos electrónicos y plataforma de comunicación Viva Engage.

Externamente con clientes

Presentamos estos avances mediante reuniones y comunicaciones directas.

Otros grupos de interés

Difundimos la información a través de reportes como el de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), disponible en nuestra página web, el Communication on Progress (COP) publicado en la plataforma de UN Global Compact, y actualmente, mediante nuestro Informe de Sostenibilidad.

| Aspecto de transparencia | Descripción |
|--|---|
| Difusión del Código de Ética | Comunicamos nuestro Código de Ética y Conducta (REF41000) a todo el personal desde su ingreso, asegurando su acceso mediante un documento controlado. |
| Comunicación de resultados a grupos de interés | Informamos nuestros avances mediante juntas, correos, Viva Engage, y reportes como RSC, COP (UN Global) y ESG. |
| Participación en el Pacto Global de la ONU | Somos parte activa del Pacto Global, reafirmando nuestro compromiso público con los principios de transparencia y responsabilidad. |
| Multa SAT por presentación extemporánea | Informamos de manera transparente sobre una multa recibida por presentación extemporánea de avisos en materia de PLD, la cual fue atendida conforme a la ley. |
| Prevención de competencia desleal | No hemos participado en acciones jurídicas relacionadas con competencia desleal ni prácticas monopólicas. |



CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y DE LA LEGISLACIÓN

Durante 2024 tuvimos un caso de incumplimiento reportado, el cual fue atendido en alineación con la normatividad vigente.

En mayo 2024 se llevó a cabo una auditoría por parte de la Administración Desconcentrada de Auditoría Fiscal de Chihuahua "I" con sede en Chihuahua de la Administración General de Auditoría Fiscal Federal del Servicio de Administración Tributaria a fin de corroborar que en American Industries® cumplimos con nuestras obligaciones durante el ejercicio del año 2020 según la Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita. Derivado de la revisión de la autoridad se aplicó una multa por la cantidad de \$347,520.00 pesos mexicanos (MXN) debido a la presentación extemporánea de 20 avisos.

ESTRATEGIA Y GOBERNANZA FISCAL

Desarrollamos una estrategia fiscal orientada a garantizar el cumplimiento riguroso de la normativa vigente, respaldando al mismo tiempo los objetivos estratégicos del negocio y nuestro compromiso con la sostenibilidad.

Reconocemos que los riesgos más relevantes están asociados al incumplimiento normativo y a los cambios en la legislación. Para enfrentarlos, nuestra estrategia se basa en un monitoreo constante de regulaciones, controles internos y revisiones periódicas que nos permiten detectar y mitigar cualquier situación que pueda comprometer nuestro cumplimiento. Además, se analiza el impacto de estos cambios en nuestro desempeño, y se revisa periódicamente en el Comité Fiscal. Las propuestas y ajustes son presentados por nuestro especialista en impuestos, bajo la supervisión del Director de Real Estate y el Gerente de Finanzas.



La implementación de esta estrategia se apoya en políticas claras que se comunican a las áreas correspondientes, capacitaciones específicas para el personal involucrado, controles internos como listas de verificación, segregación de funciones y documentación de respaldo, así como revisiones internas de cálculos y soportes.

ESTRATEGIA Y GOBERNANZA FISCAL

Además, nuestra estrategia fiscal está integrada al marco de responsabilidad social y sostenibilidad, promoviendo el uso eficiente de recursos, fortaleciendo la transparencia y consolidando la confianza con nuestras partes interesadas. Con ello, contribuimos al desarrollo económico de largo plazo y a la generación de valor sostenible.

La eficiencia de nuestra estrategia y gobernanza fiscal se valida mediante auditorías externas anuales y revisiones internas continuas. Los resultados de estas evaluaciones se presentan al Consejo de Administración, que define las acciones de mejora necesarias para fortalecer nuestro marco de control. Asimismo, contamos con un Comité Fiscal que actúa como un canal transparente para atender inquietudes relacionadas con la conducta empresarial y la integridad en material fiscal. Este comité refuerza nuestro compromiso con la ética, la transparencia y la responsabilidad en cada una de nuestras operaciones.





NUESTRO IMPACTO EN EL MEDIO AMBIENTE





Para American Industries®, la protección del medio ambiente constituye un pilar esencial dentro de la estrategia de sostenibilidad. Identificar, reconocer y mitigar los impactos ambientales derivados de nuestra actividad no solo responde a una responsabilidad ética, sino que también fortalece la resiliencia operativa, mejora la reputación corporativa y asegura el cumplimiento normativo.

Como parte de nuestro camino a la madurez en temas ambientales, a partir de 2024, comenzamos a desarrollar un manual de consolidación y gestión de datos ambientales con el objetivo de contar con un documento formal y procedimientos claros disponibles para consulta de todo colaborador responsable de recopilar, analizar y reportar temas sobre energía, agua y de emisiones. Además, este año reportamos indicadores ambientales que incluyen nuestras operaciones propias, así como las de los inquilinos, con el objetivo de que la cuantificación de los datos sea más integral y nos permita identificar variaciones y oportunidades asociadas.



ENERGÍA

GRI 3-3, 302-1, 302-3, 302-4
SASB IF-RE-130a.1, IF-RE-130a.2, IF-RE-130a.4

Reconocemos que la gestión eficiente de la energía es clave para reducir nuestro impacto ambiental y avanzar hacia operaciones más responsables. Por ello, hemos dado seguimiento al consumo energético en nuestros activos inmobiliarios, lo que nos permite identificar oportunidades de mejora e implementar soluciones más eficientes. Este enfoque nos ayuda a tomar decisiones informadas, alineadas con los compromisos internos.

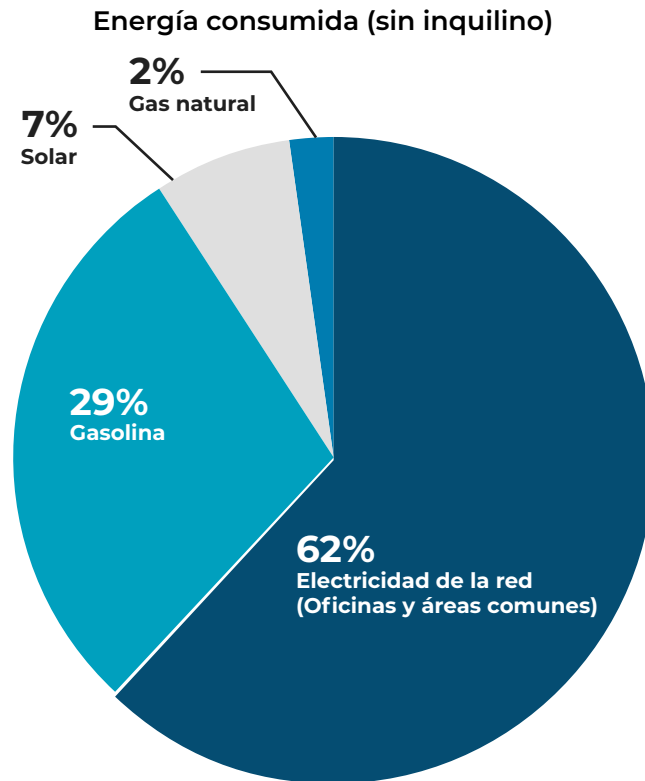
CONSUMO E INTENSIDAD ENERGÉTICOS

Cuantificar el consumo energético de nuestras operaciones es esencial para poder monitorear de forma más puntual dónde hay áreas de oportunidad que requieren acciones de reducción de consumo energético.

Durante 2024 el consumo energético fue de 163,342.21 GJ, del cual la electricidad consumida de la red por nuestros inquilinos representó cerca del 98%.

| | Cantidad | Unidad | Energía (GJ) |
|--|---------------|----------------|--------------|
| Consumo total | | | 163,342.21 |
| Energía no renovable | | | 163,095.87 |
| Gas natural | 1,698.88 | m ³ | 66.40 |
| Gasolina | 30,156.00 | litros | 1,064.65 |
| Electricidad de la red consumida en operaciones propias (oficinas y áreas comunes) | 616,625.00 | kWh | 2,219.85 |
| Electricidad de la red consumida por inquilinos | 44,373,604.00 | kWh | 159,744.97 |
| Energía renovable | 68,427.00 | kWh | 246.34 |
| Solar | 68,427.00 | kWh | 246.34 |

CONSUMO E INTENSIDAD ENERGÉTICOS



En la intensidad energética considerando el consumo de operaciones propias e inquilinos que incluye la electricidad consumida de la red en oficinas y áreas comunes, presentamos un aumento del 96% por el incremento en el consumo de electricidad, pasando de 3.377 kWh/sq ft a 6.530 kWh/sq ft.

En 2024 aumenta el consumo de kWh de los inquilinos ya que se sumaron a la medición inquilinos que no fueron contabilizados en 2023.

| Intensidad energética | 2023 | | 2024 | |
|------------------------|---------------------|------------|---------------------|------------|
| | Operaciones propias | Inquilinos | Operaciones propias | Inquilinos |
| Superficie (sq ft) | 6,705,333 | | 6,795,784 | |
| Electricidad (kWh) | 613,100 | 22,643,911 | 616,625 | 44,373,604 |
| Intensidad (kWh/sq ft) | 0.09 | 3.38 | 0.09 | 6.53 |

ENERGÍA RENOVABLE Y EFICIENCIA ENERGÉTICA



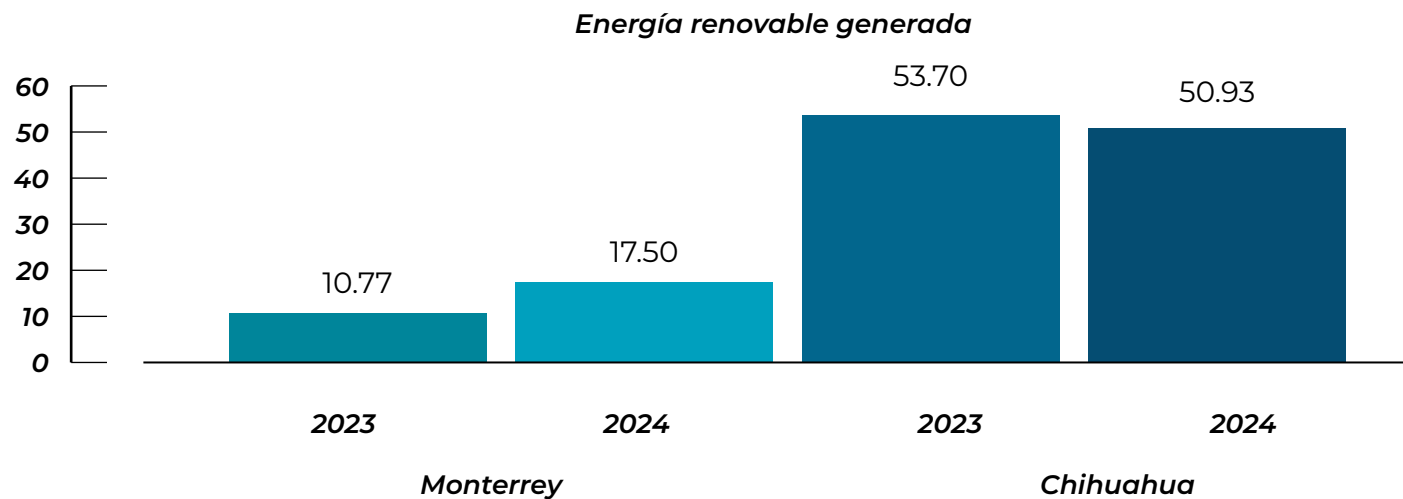
En 2024, comenzamos a desarrollar diversas políticas ambientales, enfocadas en fortalecer la gestión interna, siendo una de las primordiales, la Política Ambiental que dentro de sus objetivos plantea el uso de energías limpias y la reducción del consumo de energía. En consecuencia, logramos que 100% de nuestros inmuebles cuenten con luminarias LED, y planteamos objetivos para los siguientes años, para que nuestros nuevos desarrollos incluyan desde su construcción dicha tecnología de iluminación.

Adicionalmente, contamos con la meta de continuar con la instalación de paneles solares en oficinas y áreas comunes de nuestros parques. Para el 2026 tenemos programado el proyecto de instalación de paneles solares en las oficinas de Guadalajara.

Actualmente contamos con paneles solares en funcionamiento en las oficinas de Chihuahua y Monterrey, con 130 y 22 módulos respectivamente y una capacidad instalada de 33.15 kWh y 11 kWh. En conjunto, ambas oficinas generaron 64.47 MWh en 2023 y 68.43 MWh en 2024.

Aumentamos un 6% la generación de energía renovable de 2023 a 2024.

ENERGÍA RENOVABLE Y EFICIENCIA ENERGÉTICA



Por otro lado, continuamos con la certificación EDGE y LEED para nuestros inmuebles, llegando a una superficie total certificada de 1,288,019 sq ft, siendo 784,363 sq ft para EDGE y 503,656 sq ft para LEED.

Tenemos el objetivo de certificar en 2025 seis edificios adicionales en EDGE y dos en LEED.

En 2024 logramos certificar 4 inmuebles más en EDGE y LEED, con una superficie total certificada de 1,288,019 sq ft

| | 2023 | 2024 |
|--------------------------------------|------|------|
| Porcentaje de inmuebles certificados | 10% | 19% |
| Edificios certificados en EDGE | 3 | 5 |
| Edificios certificados en LEED | 1 | 3 |

INICIATIVAS Y CAMPAÑAS

Comprometidos con la mejora en la eficiencia energética y transición a tecnología basada en energías limpias, en septiembre 2024 organizamos nuestro primer Foro Sostenible, llevado a cabo en Monterrey. Tuvimos la participación de 20 asistentes y se abordaron temas de eficiencia energética y gestión de energía, destacando:

Microrredes de energía limpia

**Descarbonización de la cadena de valor:
factor clave para alcanzar los objetivos de sostenibilidad**

Suministro calificado de energía renovable

Certificaciones LEED y EDGE para edificios industriales

Derivado del éxito de este primer foro, se realizarán más foros en 2025 para continuar involucrando a nuestros inquilinos en su camino hacia la sostenibilidad.

En 2024 realizamos el primer “Foro Sostenible” en Monterrey para fomentar el networking entre proveedores de energía renovable e inquilinos

INICIATIVAS Y CAMPAÑAS

Además de esta iniciativa, regularmente realizamos campañas de concientización ambiental con nuestros inquilinos, mediante el envío de información por correo electrónico sobre temas de interés como ahorro energético, hora del planeta¹ y biodiversidad, entre otros.

@AiRealEstate

#WeeklyEcoTip



Ahorra energía

#2

- Apaga las luces de áreas que no se utilicen.
- Al desocupar una sala o tu espacio de trabajo apaga la luz.
- **Recuerda apagar la laptop al finalizar la jornada laboral.**

17 Mayo Día Mundial del Reciclaje

- Iniciativa dirigida a todos los colaboradores de la empresa, con el objetivo de fomentar la conciencia sobre el consumo responsable de energía en nuestras oficinas.

¹Iniciativa global impulsada por la WWF (Fondo Mundial para la Naturaleza, por sus siglas en inglés) que busca crear conciencia sobre el gasto energético y el cambio climático, para más información consultar La Hora del Planeta | WWF.

EMISIONES GEI

GRI 3-3, 305-1, 305-2

En el marco de nuestras acciones para enfrentar el cambio climático, hemos definido metas orientadas a la gestión y reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), con el objetivo de contribuir de manera responsable y estratégica a la mitigación de impactos ambientales. Ejemplo de este esfuerzo es que nos encontramos redactando la Política Ambiental en la que se establezca reducir nuestras emisiones de carbono, a ser publicada en 2025.

HITOS

- Empleo de una calculadora desarrollada por SEMARNAT para el cálculo de emisiones GEI de Alcance 1 y 2.
- Redacción de Política Ambiental que incluye temas de emisiones.

METAS

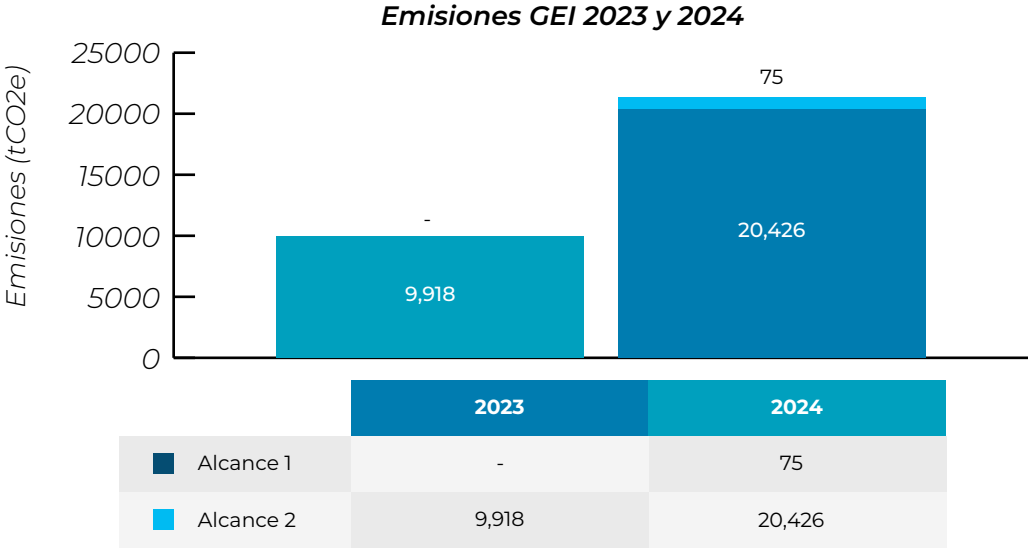
- Monitoreo de emisiones de Alcance 1 y 2.
- Capacitación del personal encargado de las emisiones para que tengan el material y las herramientas necesarias.
- Capacitación a todos los colaboradores para hacer conciencia del tema.

EMISIONES GEI

GRI 3-3, 305-1, 305-2

Por segundo año, reportamos nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), provenientes de los combustibles empleados en nuestras operaciones, que corresponden a gas natural y gasolina, incluidos en el Alcance 1, así como la electricidad usada en nuestras oficinas y parques, como parte del alcance 2.

Debido al incremento de las actividades de nuestros inquilinos, principalmente por uso de electricidad, en 2024, tuvimos un aumento del 107% de las emisiones, con un total de 20,500.23 tCO₂e debido a que este año se consideraron las emisiones de la electricidad tanto de nuestras operaciones propias como la de nuestros inquilinos, a diferencia de las 9,918.03 tCO₂e emitidas en 2023. Este aumento se debió principalmente al consumo eléctrico derivado de las actividades de nuestros inquilinos, debido a la integración de sus consumos eléctricos en la cuantificación de emisiones. Con esto buscamos fortalecer el proceso de medición y que sea más integral.



Nota: Los datos de 2023 consideran únicamente las emisiones por operaciones internas, mientras los datos de 2024 consideran tanto operaciones internas como las de inquilinos.

Generamos 20,500.23 tCO₂e en 2024 que conforman nuestro Alcance 1 y 2



CAMBIO CLIMÁTICO

GRI 3-3, 201-2
SASB IF-RE-450a.1

Conscientes del entorno dinámico que representa el cambio climático, buscamos estar preparados para enfrentar estos desafíos, por lo tanto, hemos estado trabajando para desarrollar una estrategia climática que orienta nuestras acciones hacia la identificación de impactos y adaptación a los riesgos, buscando la resiliencia en nuestras operaciones.

Evaluación de riesgos climáticos

2024:

- Identificación de riesgos climáticos a nivel grupo.

2025-adelante:

- Identificación de riesgos climáticos por zona o proyecto.
- Análisis financiero de riesgos.

Política Ambiental

2024/2025:

- Desarrollo de política.

2025-adelante:

- Implementación de la política.
- Socialización con grupos de interés.
- Capacitación interna.

Medidas de mitigación

2024-adelante:

- Eficiencia energética.
- Descarbonización mediante certificaciones EDGE y LEED.
- Aumento del porcentaje de certificación de inmuebles.

POLÍTICA DE CAMBIO CLIMÁTICO

Como base de nuestras acciones, nos encontramos desarrollando una Política Ambiental, en la cual destacaremos nuestro compromiso para socializar la política con grupos de interés internos y externos, ya que reconocemos la importancia de involucrar a todos los actores relevantes en nuestra estrategia de sostenibilidad. Además, abarcará la identificación y análisis de riesgos, así como la adopción de medidas proactivas para mitigar estos riesgos.

Para complementar la implementación de la política, tenemos planeado brindar capacitación continua a nuestros colaboradores y cadena de valor para que puedan apegarse a ella y contribuir activamente a su implementación. Esta capacitación cubrirá diversos riesgos ASG, como aquellos relacionados con inundaciones, incendios y desastres naturales, especialmente aquellos vinculados al cambio climático.



EVALUACIÓN DE CAMBIO CLIMÁTICO

En 2024 realizamos un primer ejercicio de identificación de riesgos climáticos, tanto físicos como de transición, considerando todas las operaciones de American Industries® a nivel grupo en México.

| Riesgo | Oportunidades |
|---|--|
| Físicos <ul style="list-style-type: none">• Aumento de temperaturas extremas que afectan la demanda energética.• Eventos climáticos severos como tormentas, inundaciones que pueden dañar la infraestructura o interrumpir cadenas de suministro. | <ul style="list-style-type: none">• Desarrollo de infraestructura resiliente y sostenible.• Diferenciación competitiva en regiones con alta exposición climática. |
| Transición <ul style="list-style-type: none">• Cambios regulatorios ambientales, que exijan eficiencia energética, reducción de emisiones o certificaciones.• Presión de inversionistas para cumplir con estándares ESG. | |

En los siguientes años, planeamos realizar el análisis de riesgos por zona y/o por proyecto según aplique, además de evaluar el impacto financiero de los mismos.

MEDIDAS DE MITIGACIÓN Y ADAPTACIÓN

Para enfrentar los efectos de los riesgos climáticos, estamos desarrollando planes de mitigación y adaptación de nuestros inmuebles, con principal enfoque en la eficiencia energética de nuestro portafolio.

Adicionalmente, como parte de nuestra estrategia se llevaron a cabo las siguientes actividades:



Estamos comprometidos con la protección de la biodiversidad y la gestión responsable de los impactos ecológicos derivados de nuestras operaciones y nuevos proyectos, por lo que cada vez que iniciamos uno nuevo, realizamos una serie de acciones que nos ayudan a mitigar los impactos que podemos tener en las áreas aledañas.



ESTUDIOS DE IMPACTO AMBIENTAL (EIA)

- Realizamos EIA conforme a lo establecido por las autoridades competentes, los cuales permiten identificar los impactos potenciales y establecer medidas de mitigación.

COMPENSACIÓN

- Cuando nos lo señala el EIA, realizamos pagos por compensación de impactos a asociaciones enfocadas en proyectos ambientales.
- Hemos realizado pagos para compensación a la Asociación Civil además de Reforestación Extrema, que lleva a cabo proyectos de conservación de ecosistemas en el estado de Nuevo León, restauración ecológica, manejo de hábitats, investigación científica y promoción de la cultura ambiental.



INFORMACIÓN DE ESTUDIOS

- Se ha documentado las condiciones previas que los sitios intervenidos presentaban, p.e. terrenos llanos (en Independencia II), tierras agrícolas (Parque Chihuahua) y zonas de matorral (Nuevo León).
- Esta información permite contextualizar los impactos y diseñar estrategias adecuadas de restauración.

IMPACTO ECOLÓGICO

GRI 3-3, 304-2, 304-3

Reconocemos que la construcción de nuevos inmuebles genera impactos significativos en el entorno natural. Estos incluyen:



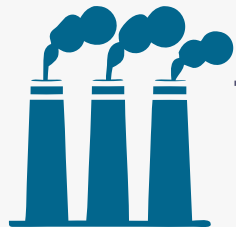
TIPOS DE IMPACTO

| Tipos de impacto potenciales en un nuevo inmueble | | | |
|--|---|--|---|
|  SUELO |  AIRE |  FAUNA SILVESTRE |  HIDROLOGÍA SUBTERRÁNEA |
| Emisión de partículas de polvo y ruido por maquinaria pesada. | Modificación de la topografía por desmonte y despalle. | Afectación en rangos de distribución y pérdida de zonas de alimentación. | Pérdida parcial de procesos de infiltración y escorrentía. |
| Tipos de impacto potenciales en especies, zonas, duración y reversibilidad | | | |
|  ESPECIES INVASORAS |  REDUCCIÓN DE ESPECIES |  TRANSFORMACIÓN DEL HÁBITAT | |
| Competencia con especies nativas, riesgo de extinción. | Desequilibrio ecológico y aparición de enfermedades. | Pérdida del paisaje y uso del suelo como refugio para fauna. | |

IMPACTO ECOLÓGICO

GRI 3-3, 304-2, 304-3

En cuanto a los tipos de impacto potenciales por contaminación, esta rama se subdivide en lo siguiente:



TIPOS DE IMPACTOS POTENCIALES POR CONTAMINACIÓN

- **Materiales Peligrosos:** Como derrames de combustibles, aceites, solventes y adhesivos.
- **Emisiones Atmosféricas:** Emisión de polvo y partículas suspendidas y GEI, afectando la calidad del aire.
- **Contaminación acústica:** Ruido generado por actividades, el cual provoca estrés de fauna y problemas a la salud humana.
- **Residuos Sólidos:** Generación de fragmentos de ladrillo, madera, metal y plásticos que pueden dispersarse en el ambiente.



IMPACTO ECOLÓGICO

GRI 3-3, 304-2, 304-3

El conjunto de potenciales impactos ambientales mencionados, podrían afectar una superficie de 5,736,011 pies cuadrados, por lo tanto, monitoreamos constantemente nuestras operaciones y nuevos proyectos, así como la presencia de especies de fauna de largo desplazamiento, como aves, y vegetación secundaria.

Nuestra política ambiental establece compromisos claros: prevenir impactos irreversibles, evitar la introducción de especies invasoras, y minimizar los efectos negativos durante la construcción. Esta política guía nuestras decisiones y nos permite actuar con responsabilidad frente a los desafíos ecológicos.

ESTRATEGIA DE IMPACTO AMBIENTAL

01

Evitar hábitats críticos

Priorizamos el desarrollo de proyectos que no afecten zonas ecológicas sensibles.

02

Restauración ecológica

Aplicamos procesos de restauración cuando la intervención es inevitable.

03

Vegetación nativa

Integramos jardines y áreas verdes con especies locales.

04

Gestión de residuos

Implementamos segregación en sitio desde el origen.

Como parte de nuestro compromiso con el medio ambiente, hemos definido una estrategia clara y estructurada. El siguiente diagrama ilustra los componentes esenciales de esta estrategia.

Las acciones emprendidas han generado beneficios tangibles: contribuimos a la mejora de las comunidades en nuestras áreas de influencia y reducimos nuestra huella de carbono. Estos impactos positivos se extienden al entorno natural y social, fortaleciendo nuestro compromiso con el desarrollo sostenible.

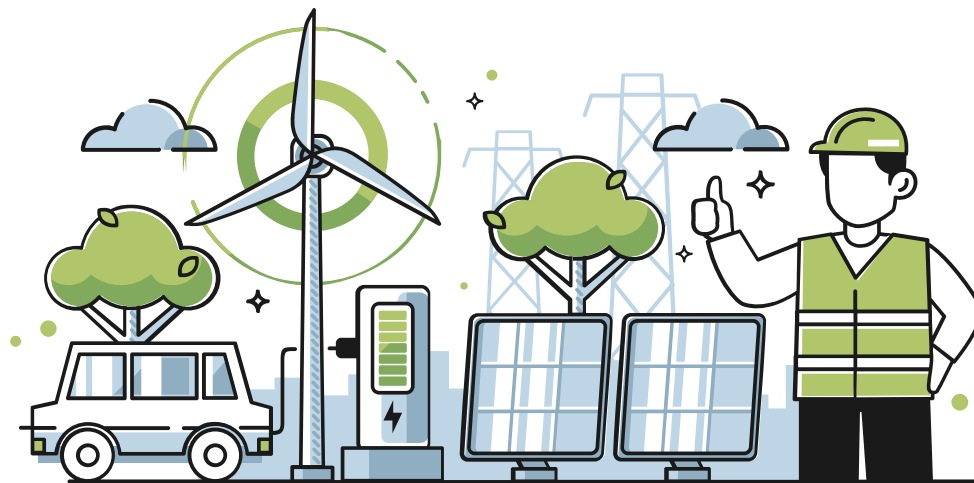
RELACIÓN CON ARRENDATARIOS

Reconocemos que la sostenibilidad de nuestras operaciones depende también del comportamiento ambiental de nuestros arrendatarios. Por ello, hemos comenzado a implementar estrategias para medir, incentivar y mejorar su desempeño ambiental.

En términos de impacto ambiental, nuestra división de Real Estate cuenta con un comité especializado en energía, encargado de desarrollar, implementar y supervisar estrategias energéticas. Este comité se enfoca en identificar y adoptar tecnologías limpias con el objetivo de apoyar las iniciativas globales contra el cambio climático, al mismo tiempo que satisface las demandas de nuestros clientes de manera eficiente y responsable.

Reconocemos que la sostenibilidad de nuestras operaciones depende también del comportamiento ambiental de nuestros arrendatarios. Por ello, hemos comenzado a implementar estrategias para medir, incentivar y mejorar su desempeño ambiental. Promovemos el uso de iluminación LED, equipos HVAC eficientes, equipos sanitarios de bajo consumo de agua y, cuando es posible, paneles solares. Facilitamos el acceso a monitoreo energético, hídrico y de residuos, y diseñamos nuestros parques industriales con sistemas de captación pluvial, tratamiento de aguas e infraestructura hidráulica eficiente. Las naves cuentan con ventilación natural, iluminación adecuada y materiales no tóxicos, lo que mejora la calidad del aire interior. También promovemos espacios verdes y zonas comunes que favorecen el bienestar físico y mental de los colaboradores.

Actualmente, el 12% de nuestros arrendatarios monitorean de forma independiente su consumo de electricidad y agua extraída. No contamos con cláusulas de recuperación de costos por mejoras estructurales relacionadas con eficiencia de recursos en los nuevos contratos de arrendamiento.



CAPITAL NATURAL

GRI 3-3, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5
SASB IF-RE-140a.1, IF-RE-140a.2



Buscamos mejorar la gestión hídrica, así como trabajamos de la mano con autoridades locales para cumplir con regulación ambiental.

Las nuevas naves industriales, incluyen diseño eficiente en uso de espacio, materiales durables y logística optimizada que logra que alcancemos certificaciones LEED o EDGE ya que el enfoque en infraestructura moderna sugiere alineación con estándares de eficiencia energética y sostenibilidad.

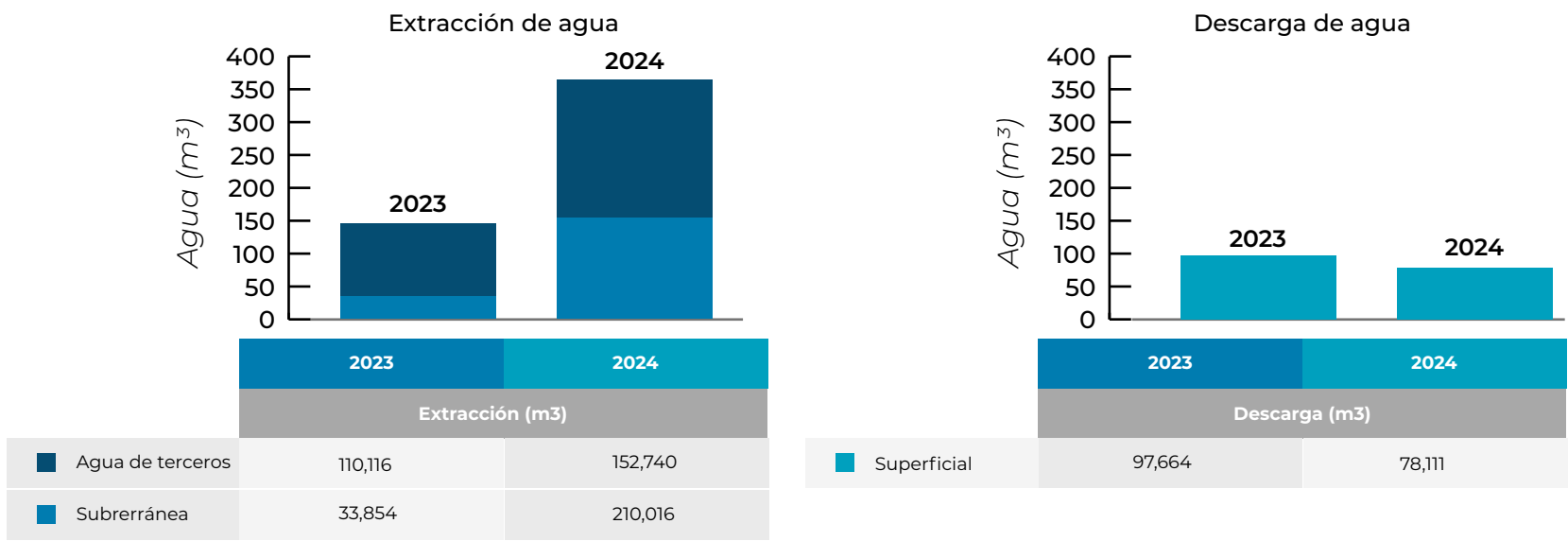


EXTRACCIÓN, CONSUMO Y DESCARGA DE AGUA

El proceso general del agua en nuestras operaciones empieza con la extracción del agua, que proviene tanto de la red municipal y/o estatal como por cuerpos de agua subterránea (pozos con título de concesión por la Comisión Nacional del Agua, CONAGUA) con una cobertura de datos de extracción del 98.92% de los inmuebles.

Por otro lado, el agua se descarga a cuerpos federales (arroyo) y cuerpos receptores (riego). En todo este proceso el agua es monitoreada mediante medidores registrados en el portal de CONAGUA, con lo que podemos llevar un control más puntual del consumo de este recurso.

A continuación, presentamos los datos de extracción, consumo y descarga de agua para los años 2023 y 2024:



Nota: Los datos de 2023 para extracción, consumo y descarga de agua consideran únicamente el agua por operaciones internas, mientras los datos de 2024 consideran tanto operaciones internas como las de inquilinos.

A partir de este año, comenzamos a monitorear la extracción y consumo total de agua considerando a nuestros inquilinos con un total de 362,756 m³ y 284,645 m³ respectivamente.

En relación con la descarga de agua, durante 2024 tuvimos una disminución del 20% en comparación con el año anterior, pasando de 97,664 m³ a 78,111 m³. Por otro lado, el consumo de agua por operaciones internas en 2023 fue de 46,306 m³, mientras en 2024 fue de 284,645 m³ considerando operaciones internas e inquilinos.

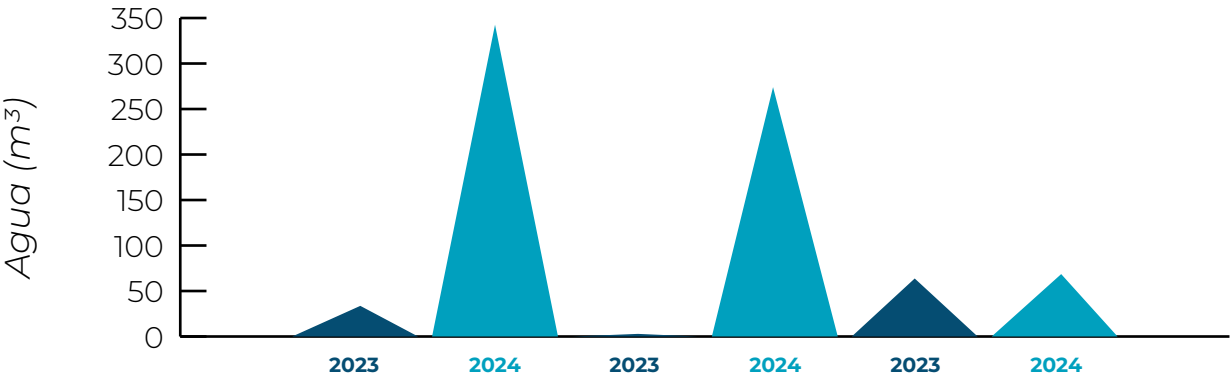


PROYECTOS HÍDRICOS

Dentro de las operaciones que tenemos a lo largo del país, identificamos que 76.52% de nuestro consumo hídrico se encuentra en zonas con estrés hídrico alto o extremadamente alto.

Este dato fue resultado de un análisis que realizamos durante 2024, el cual consistió en recopilar datos de zonas con estrés hídrico del país proveniente de plataformas públicas como INEGI y, mediante el uso de Sistemas de Información Geográfica (SIG), mapeamos las ubicaciones de los inmuebles que tenemos a lo largo del país, con lo que obtuvimos un mapa de localización de los sitios en zonas de estrés hídrico ubicados en Querétaro y Nuevo León.

Extracción de agua en zonas de estrés hídrico



| | Extracción (m3) | Consumo | Descarga |
|--|-----------------|---------|-----------|
| 2023 Operaciones internas | 33,685 | 2,887 | 63,761.54 |
| 2024 Operaciones internas + inquilinos | 342,645 | 274,046 | 68,599 |

Nota: Los datos de 2023 para extracción, consumo y descarga de agua consideran únicamente el agua por operaciones internas, mientras los datos de 2024 consideran tanto operaciones internas como las de inquilinos.

PROYECTOS HÍDRICOS

Con esta identificación de las zonas con estrés hídrico, empezamos a planificar algunos proyectos relacionados al uso del agua como la instalación de tecnología de bajo consumo de agua para aumentar la eficiencia del recurso hídrico.

Además, como parte de nuestra estrategia hemos identificado riesgos asociados al agua, incluidos la escasez de agua por sobreexplotación de acuíferos, sequías prolongadas, cambio climático y la contaminación del agua por descargas industriales y/o sin tratar. Las estrategias de gestión para mitigar estos riesgos incluyen la medición y monitoreo continuo del consumo de agua, instalación de tecnologías de bajo consumo (sanitarios secos, riego por goteo, etc.), y la revisión de procesos que emplean agua para eliminar desperdicios y optimizar el uso del recurso.



PROYECTOS HÍDRICOS



Como parte de nuestros esfuerzos por el cuidado y gestión del recurso hídrico, en colaboración con el gobierno municipal, estamos participando en un proyecto de infraestructura de canalización de agua pluvial en el Ejido Tabaloapa, situado en Chihuahua cerca de nuestro parque industrial “American Industries Industrial Park”.

Este proyecto tendrá una longitud de 1,200 metros y tiene el objetivo de canalizar las aguas pluviales de las colonias aledañas, ya que son áreas propensas a inundación, hacia el Río Chuvistar, el cual se encuentra aproximadamente a 1 km del parque. Hasta ahora, hemos apoyado en realizar unos canales de tierra, en conjunto con el municipio, cerca de una Planta de Tratamiento de Agua Residual ubicada atrás del parque industrial.

CAMPAÑAS DE CONCIENTIZACIÓN

Destacamos que realizamos campañas de gestión de recursos relacionados al agua y residuos, para concientizar a nuestros colaboradores sobre buenas prácticas para evitar el uso de plásticos de un solo uso y reducir el uso de papel, plástico y agua en las instalaciones. Además, se colocaron nuevos contenedores de residuos para promover la correcta gestión de residuos.

@AiRealEstate

#WeeklyEcoTip



#1 *Reduce el consumo de envases*

Al pedir el platillo del comedor para llevar utiliza tus tupperes.

Cambia tu botella de plástico o vaso desechable por un termo o una taza.

17 Mayo Día Mundial del Reciclaje

- Se envió una comunicación por correo electrónico para concientizar sobre el uso responsable de envases desechables.

- Se invitó a todos los colaboradores a llevar su propio recipiente reutilizable al comedor y a sustituir las botellas de plástico por termos o tazas, como parte de nuestras acciones para reducir el impacto ambiental.

- Durante el mes de mayo, en el marco del Día Mundial del Reciclaje (17 de mayo), se compartieron correos electrónicos con “ecotips” enfocados en el uso responsable del papel.

- Se invitó a los colaboradores a imprimir únicamente lo necesario, preferentemente por ambos lados, y reutilizar papel reciclado para documentos internos, promoviendo así prácticas más sostenibles en el entorno laboral.

@AiRealEstate

#WeeklyEcoTip



Reduce el consumo de papel

#1

- Solo imprime lo que sea absolutamente necesario.
- En medida de lo posible imprime usando las dos caras del papel.
- Utiliza papel reciclado para documentos internos.

Ten en cuenta que para producir una tonelada de papel se necesita aproximadamente 115,000 litros de agua.

17 Mayo Día Mundial del Reciclaje

CAMPAÑAS DE CONCIENTIZACIÓN

Destacamos que realizamos campañas de gestión de recursos relacionados al agua y residuos, para concientizar a nuestros colaboradores sobre buenas prácticas para evitar el uso de plásticos de un solo uso y reducir el uso de papel, plástico y agua en las instalaciones. Además, se colocaron nuevos contenedores de residuos para promover la correcta gestión de residuos.

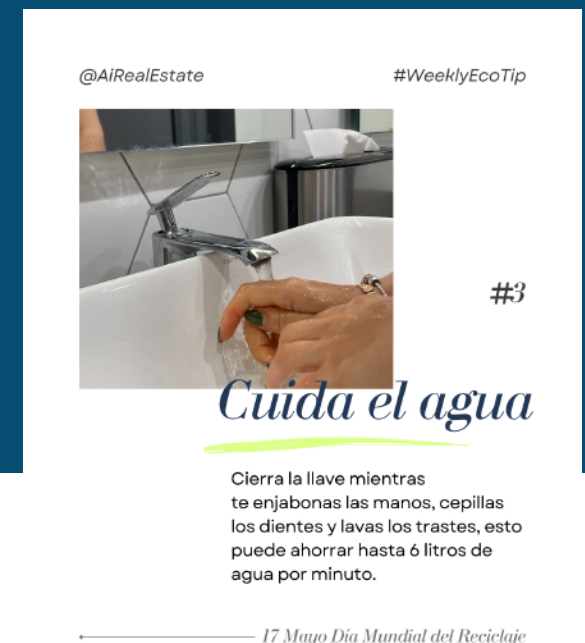


- Se entregaron bolsas ecológicas al 100% del personal, como parte de nuestras acciones para fomentar prácticas sostenibles dentro de la empresa.

- Se instalaron nuevos contenedores en nuestras oficinas para asegurar el manejo adecuado de residuos y reforzar nuestra cultura de reciclaje.

- Se difundió información sobre reciclaje a través de correo electrónico y mediante la plataforma Viva Engage, con el fin de sensibilizar y promover la participación de los colaboradores.

- Se envió una comunicación por correo electrónico para generar conciencia sobre el uso responsable del agua, invitando a cerrar la llave mientras se enjabonan las manos o se cepillan los dientes.





n Industries

NUESTRO IMPACTO CON LA GENTE



GRI 2-7, 2-8, 3-3, 2-21, 2-30, 401-1, 402-1, 404-1, 404-2, 404-3

Siendo conscientes de la importancia de nuestro talento para operar y convertirnos en una empresa más sostenible, fomentamos un entorno de trabajo inclusivo, seguro y colaborativo, impulsando el desarrollo profesional, el bienestar integral y la igualdad de oportunidades. Para este fin, promovemos programas de capacitación continua, fortaleciendo las capacidades de nuestro equipo, liderazgo y una cultura organizacional basada en valores, impulsando el compromiso y contribución activa a la creación de valor económico, social y ambiental.

Como parte de nuestra estrategia, en 2024 implementamos las siguientes iniciativas que contribuyen al desarrollo de talento y al crecimiento de nuestros profesionales:

Sistema de evaluación de desempeño y competencias de los colaboradores empleando la herramienta SAP, que apoya en dar seguimiento al cumplimiento de objetivos estratégicos. Para complementar esta iniciativa, el siguiente año trabajaremos en la creación de una cultura de retroalimentación entre los colaboradores y en el uso de indicadores, que permitan identificar oportunidades de mejora y reconocer logros.



01

02



Mapeo del 100% de los puestos de liderazgo: Llevamos a cabo el desarrollo/actualización de las descripciones de nueve puestos clave internos con ayuda de un asesor externo mediante sesiones one-to-one con cada líder de área. Esto beneficiará a los líderes a tener mayor claridad de sus responsabilidades, la forma de evaluación de desempeño, plan de carrera y contribución de su trabajo.

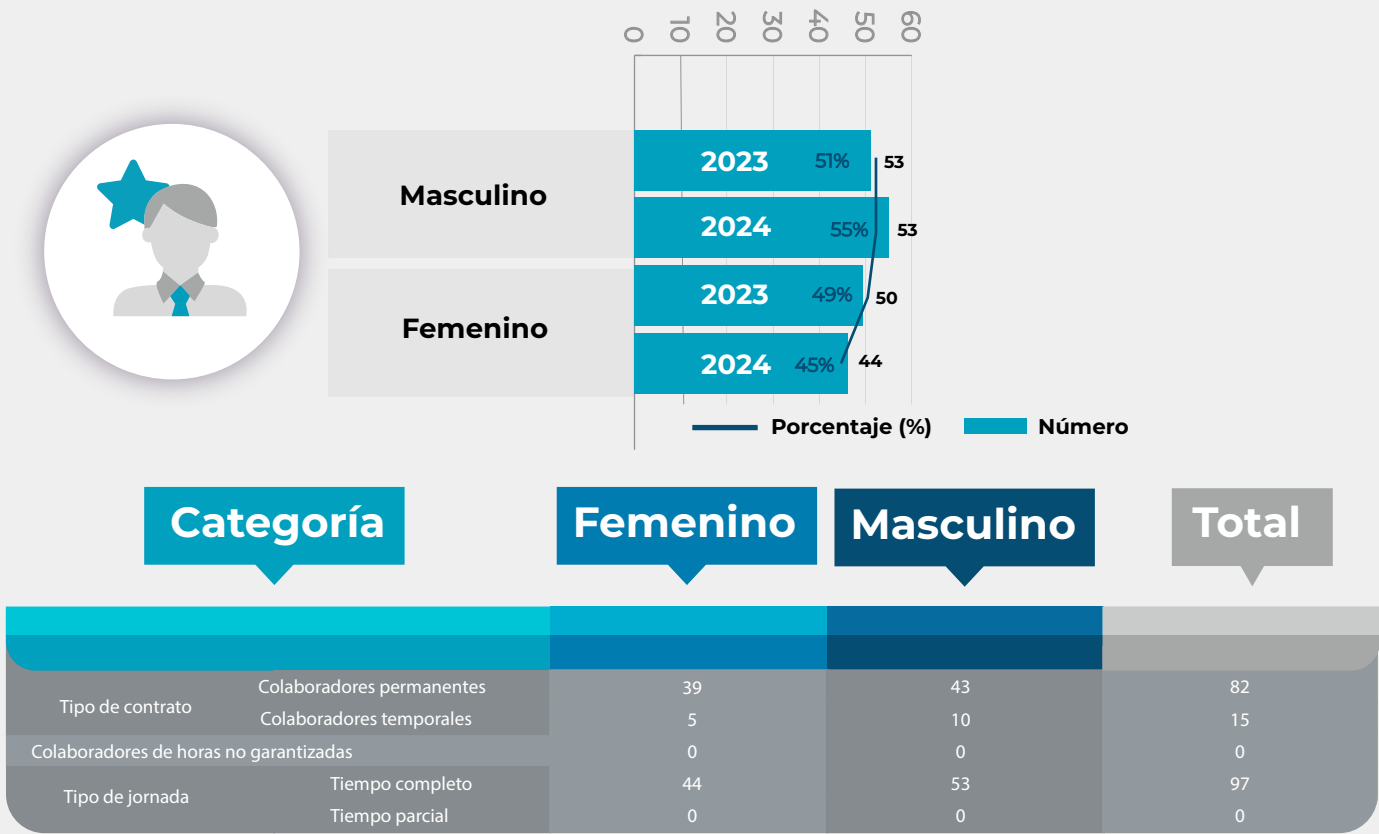
Los puestos mapeados fueron: Director de Real Estate, Director Comercial, Director de proyectos Inmobiliarios, Director de Nuevos Desarrollos, Director Property, Gerente Legal, Gerente de Property, Gerente de Finanzas / Contralor /Ejecutivo de crédito e inversiones y Gerente de Recursos Humanos. Se identificaron indicadores clave de productividad y se revisó el sistema de evaluación por área. Se agregó una matriz de habilidades por líder de área.

Implementamos un sistema de evaluación de desempeño y competencias de nuestros colaboradores en 2024.

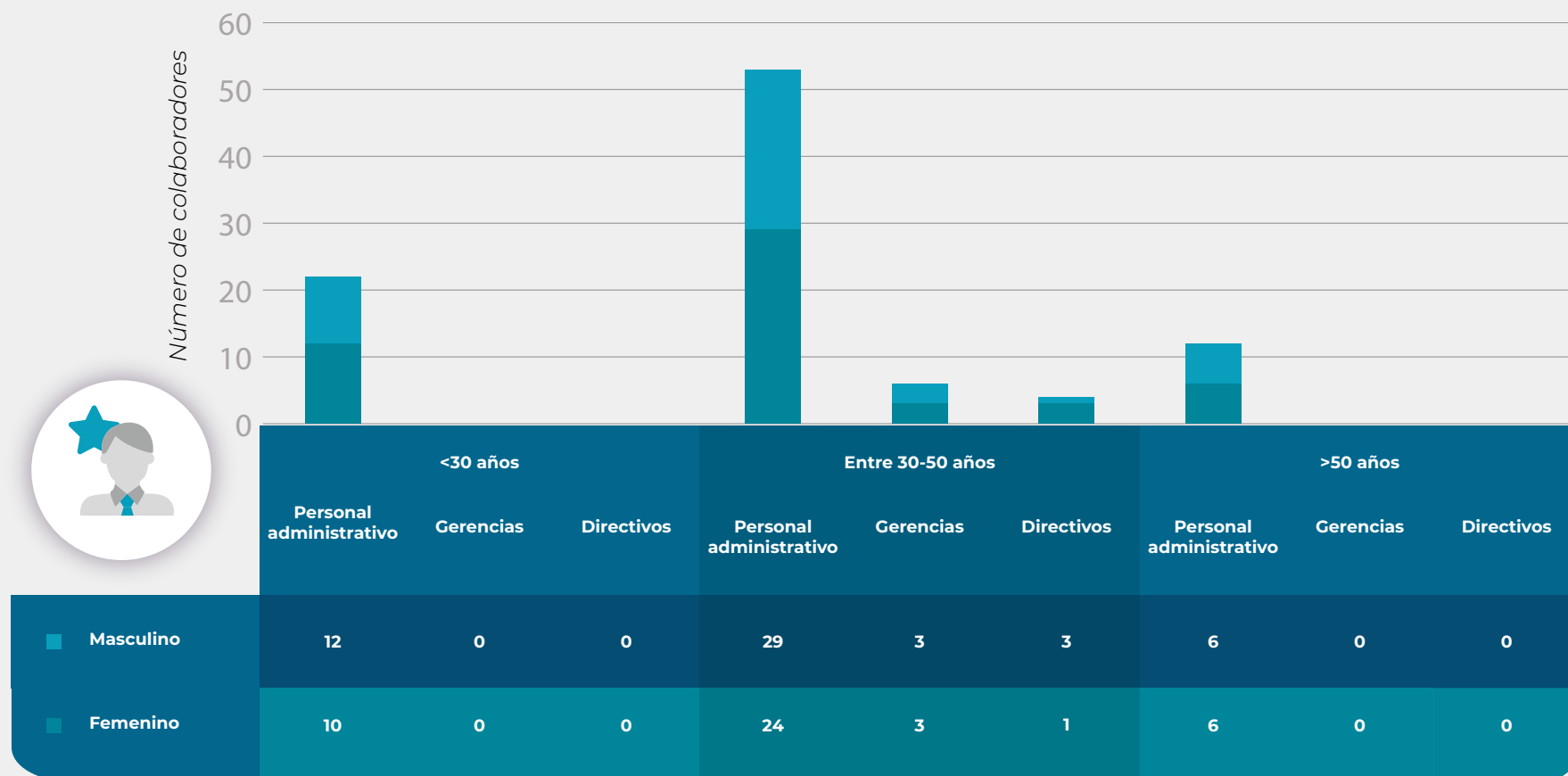
GRI 2-7, 2-8, 3-3, 2-21, 2-30, 401-1, 402-1, 404-1, 404-2, 404-3

Además, nos encontramos desarrollando la Política de Talento, la cual establecerá los lineamientos para gestionar a nuestro capital humano. En American Industries® siempre hemos mantenido el compromiso de atraer, seleccionar y retener talento diverso y calificado, alineado con los valores y propósito de la organización. Así mismo, buscamos ofrecer una propuesta de valor para nuestros colaboradores e implementamos estrategias de fidelización de talento y capacitación.

Durante 2024, contamos con 97 colaboradores distribuidos de la siguiente manera:



GRI 2-7, 2-8, 3-3, 2-21, 2-30, 401-1, 402-1, 404-1, 404-2, 404-3



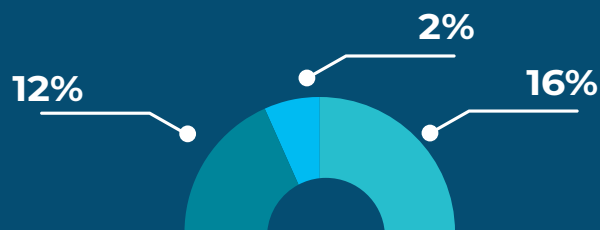
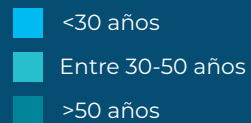
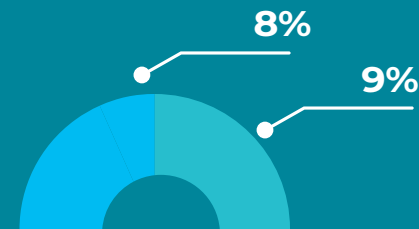
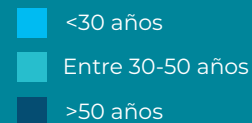
Actualmente, no contamos con colaboradores que formen parte de sindicatos. Por otro lado, contamos con contratos con empresas de servicios especializados como vigilancia, comedor, jardinería, mantenimiento y limpieza, para las cuales establecemos las condiciones laborales de los colaboradores y los términos de empleo a través de contratos individuales y del reglamento interior de trabajo.

CONTRATACIONES Y BAJAS

A lo largo del 2024, realizamos 17 contrataciones. El detalle de las contrataciones se puede observar a continuación:

Histórico de contrataciones por edad

2024



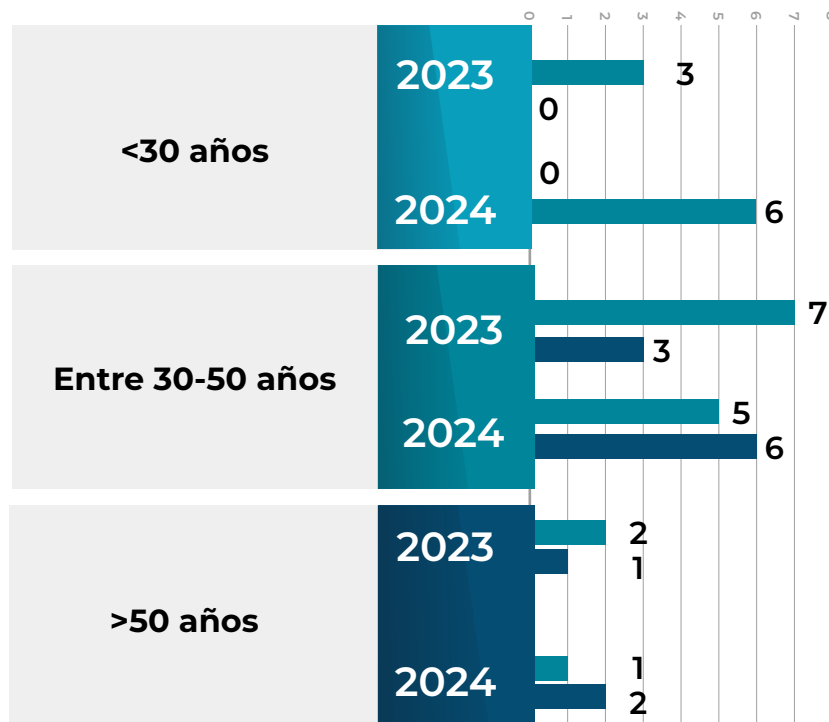
2023

| Edad | Número de colaboradores 2024 | | Tasa de contrataciones 2024 | |
|------------------|------------------------------|-----------|-----------------------------|-----------|
| | Femenino | Masculino | Femenino | Masculino |
| <30 años | 5 | 3 | 5% | 3% |
| Entre 30-50 años | 5 | 4 | 5% | 4% |
| >50 años | 0 | 0 | 0% | 0% |

CONTRATACIONES Y BAJAS

Asimismo, durante el año 2024, la rotación voluntaria, que incluye renunciaciones y retiros por decisión del colaborador, fue de un promedio del 3%. Mientras que la rotación involuntaria, derivada de despidos, reducciones de personal o no renovación de contratos, alcanzó un promedio del 7% del total de empleados, afectando de manera proporcional tanto a colaboradores de género masculino como femenino. Este comportamiento fue causado por una condición externa a nosotros por la decisión de venta del portafolio de un cliente, lo que provocó una reestructura interna.

Bajas por rango de edad y tipo No. Colaboradores



| | Bajas voluntarias (ej. renunciaciones o retiros) | | Bajas involuntarias (ej. despidos, reducción de personal, no renovación de contrato) | | Tasa de rotación por rango de edad | |
|-----------------------|---|-----------|---|-----------|------------------------------------|-----------|
| Edad | Femenino | Masculino | Femenino | Masculino | Femenino | Masculino |
| <30 años | 0 | 0 | 5 | 1 | 5% | 1% |
| Entre 30-50 años | 1 | 4 | 6 | 0 | 7% | 4% |
| >50 años | 1 | 0 | 1 | 1 | 2% | 1% |
| Rotación | | | | | | |
| Rotaciones | 2 | 4 | 12 | 2 | | |
| Tasa por tipo de baja | 2% | 4% | 12% | 2% | | |

CAPACITACIÓN

Con el objetivo de fortalecer las competencias de nuestros colaboradores, fomentamos la capacitación continua en diversos temas, sabiendo que la formación adecuada permite anticipar riesgos, responder eficazmente a los cambios del entorno y alinear las acciones individuales con los objetivos que tenemos. Nuestra área de Recursos Humanos trabaja en conjunto con gerentes, directores y colaboradores, para prever necesidades de aprendizaje específicas para garantizar que se cuente con oportunidades equitativas de capacitación y desarrollo.



CAPACITACIÓN

Los temas seleccionados por cada área forman parte del programa anual y, al finalizar el ciclo, se comparten los resultados y aprendizajes obtenidos, enriqueciendo así el proceso de mejora continua. Los temas de los cursos en los que se invirtieron más horas por parte de los colaboradores fueron:

Inglés



**Inversión y gestión
de activos inmobiliarios
logísticos industriales y
centros de datos.**



**Diplomado
de análisis de
riesgos**



**Diplomado
de finanzas**



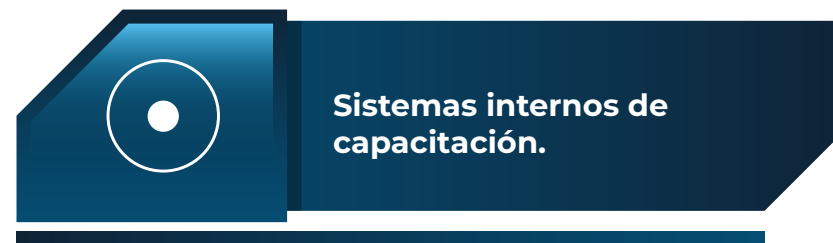
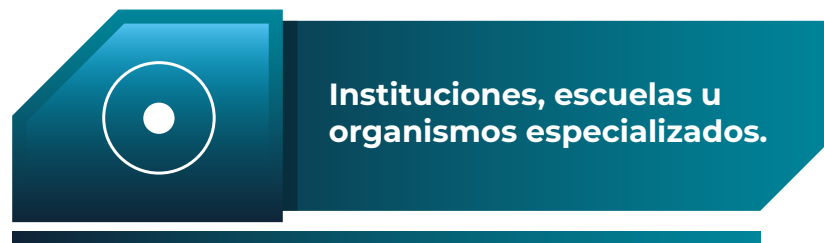
Este proceso se sustenta en un procedimiento de capacitación interno en el que se establece el cumplimiento legal en materia de formación y entrenamiento requeridos, realizado de forma anual generalmente en el mes de octubre. A partir de este marco, se llevaron a cabo diversas capacitaciones internas que alcanzaron a un total de 419 personas.

CAPACITACIÓN

La mayoría de los temas de capacitación se enfocaron en calidad y seguridad e higiene, lo que refleja el compromiso de nuestra empresa con la prevención de accidentes y el fortalecimiento de una cultura organizacional orientada a la seguridad y el cumplimiento normativo.

Además, nuestra Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad sesiona anualmente para definir los planes y programas de acuerdo con las necesidades de cada área en todos los puestos y niveles.

En American Industries® proporcionamos capacitación mediante diversos medios, incluidos:



CAPACITACIÓN



Durante 2024, capacitamos a nuestros gerentes y directores sobre temas de liderazgo, e impartimos talleres de sensibilización en temas ASC a 85% de nuestros colaboradores. Entre otros temas, se atendieron: Manejo de conflictos y estrés, descarbonización en la industria, legislación ambiental, hidrógeno verde, derecho de la energía, mujeres en liderazgo y lenguaje de señas.

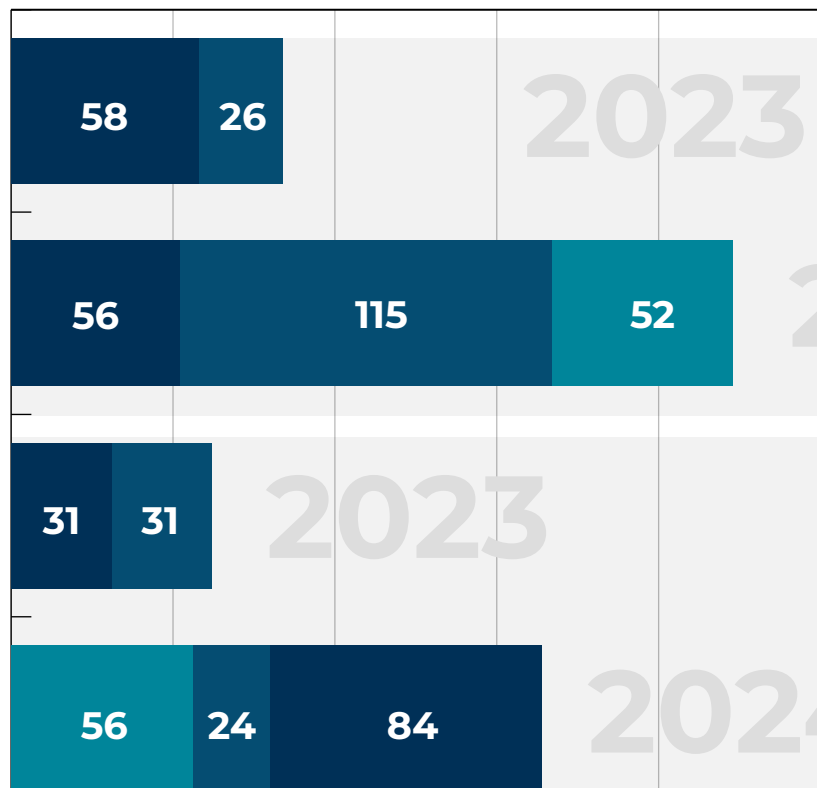
En 2024, se impartieron más de 40 horas de capacitación sobre liderazgo para altos mandos.

Durante 2024 incrementamos el número de horas por colaborador en un 169%, pasando de 48 horas/colaborador en 2023 a 129 horas/colaborador en 2024.

CAPACITACIÓN

No. de colaboradores

50 100 150 200 250



Horas promedio por colaborador, año y género

2023

2024

| | Femenino | Masculino | Femenino | Masculino |
|-------------------------|----------|-----------|----------|-----------|
| Directivos | 0 | 0 | 52 | 56 |
| Gerencias | 58 | 31 | 115 | 24 |
| Personal administrativo | 26 | 31 | 56 | 84 |

CAPACITACIÓN

| | | Femenino | Masculino |
|---|-------------------------|----------|-----------|
| Número total de colaboradores capacitados por categoría laboral | Personal operativo | 0 | 0 |
| | Personal administrativo | 33 | 42 |
| | Gerencias | 3 | 3 |
| | Directivos | 1 | 3 |
| | Órganos de gobierno | 0 | 0 |
| Horas de capacitación por categoría laboral | Personal operativo | 0 | 0 |
| | Personal administrativo | 1848 | 3515 |
| | Gerencias | 344 | 72 |
| | Directivos | 52 | 168 |
| | Órganos de gobierno | 0 | 0 |
| Promedio de horas de capacitación por colaborador | Personal operativo | 0 | 0 |
| | Personal administrativo | 56 | 84 |
| | Gerencias | 115 | 24 |
| | Directivos | 52 | 56 |
| | Órganos de gobierno | 0 | 0 |

Finalmente, en 2024, organizamos el primer Foro Sostenible en Apodaca, Nuevo León, teniendo la participación de proveedores, inquilinos y parte del equipo interno de American Industries®. El objetivo de este foro fue acercar a proveedores de la industria energética con énfasis en renovables a los inquilinos.

DESARROLLO PROFESIONAL Y EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Sabemos que el desarrollo de habilidades generales y de liderazgo, mejora la motivación, productividad y satisfacción de nuestros colaboradores, por lo tanto, hemos trabajado en diferentes iniciativas para brindarles un entorno de crecimiento, ejemplo de esto son:



Desarrollo de un nuevo plan de carrera corporativo alineando las competencias estratégicas.

Mejora de la escuela corporativa en formación continua llamada AI University.

Impulso para la implementación de la plataforma FORTIA que busca tener un mayor control y manejo de toda el área de capacitación.

Identificación de puestos clave como base para implementación de planes de sucesión.

Para la evaluación de desempeño, se implementó un sistema SAP, el cual nos permite asignar objetivos al 100% de los colaboradores alineado a la cultura organizacional del grupo y establecer un sistema de revisión one-to-one con su jefe directo trimestralmente. Esto permite tener un seguimiento puntual del crecimiento de cada profesional y claridad en la evaluación.

| |  Femenino |  Masculino |
|--------------------------------|---|---|
| <i>Personal operativo</i> | 0% | 0% |
| <i>Personal administrativo</i> | 100% | 100% |
| <i>Gerencias</i> | 100% | 100% |
| <i>Directivos</i> | 100% | 100% |
| <i>Órganos de gobierno</i> | 0% | 0% |

Con esto también queremos lograr incrementar la satisfacción y reducir la rotación apostando por la innovación interna y crecimiento de nuestros colaboradores.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

GRI 3-3, 405-1, 405-2, 406-1



Reconocemos que la diversidad e inclusión es un tema fundamental que enriquece la cultura laboral, gracias a la participación de personas con diferentes perspectivas, experiencias, géneros, edades y orígenes. Es por esto, que promovemos el respeto a las diferentes formas de pensamiento y ofrecemos las mismas oportunidades laborales, educativas y de desarrollo profesional a todos nuestros colaboradores.

Además, tenemos un compromiso de no discriminar por motivos de raza, color, género, orientación sexual, identidad de género, religión, opinión política, nacionalidad, origen y condición social, etnia, discapacidad, edad u alguna otra condición que no esté relacionada con su capacidad para realizar el trabajo. Siendo congruentes, ofrecemos acceso a cargos de mayor responsabilidad siguiendo criterios basados en el desempeño de funciones y perfil profesional de los candidatos.

Nuestra principal meta es crear un entorno laboral inclusivo y equitativo para que nuestros colaboradores puedan desarrollarse plenamente y contribuyan al bienestar de la sociedad

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

GRI 3-3, 405-1, 405-2, 406-1

Nos encontramos elaborando una Política de Equidad e Inclusión con el objetivo de formalizar y documentar estos compromisos para asegurar su cumplimiento en nuestras operaciones e interacciones en toda la cadena de valor.

Con el motivo de celebrar y reconocer a las diferentes personas que conforman a American Industries®, realizamos eventos considerando fechas relevantes, algunas que se han vuelto una tradición que nos enorgullecemos de poder conmemorar y ofrecer un espacio de reflexión y participación con nuestros colaboradores:





Día del orgullo LGBTQ+

- Promovimos la participación de los colaboradores mediante la actividad de pintar de colores el cruce peatonal entre los edificios de nuestro corporativo.



Día mundial de la lucha contra la depresión

- Se compartió información sobre la depresión mediante la plataforma interna de Viva Engage, así como se difundió por correo una infografía con los centros de atención de salud mental.

13 de enero

Día Mundial *de la*
Lucha contra la
DEPRESIÓN



DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

GRI 3-3, 405-1, 405-2, 406-1



Infraestructura inclusiva

- Realizamos modificaciones en la infraestructura física del corporativo en Chihuahua para impulsar espacios accesibles para personas con movilidad reducida.
- Se colocaron rampas de acceso a silla de ruedas.
- Se modificaron baños para ofrecer espacios de mayor tamaño.



Semana de la salud

- Se llevó a cabo del 21 al 25 de octubre del 2024 y se realizaron pláticas durante toda la semana y se dispuso el “circuito de la salud” en donde realizaron controles de:
- Antígeno prostático
- Modulo clínico, (toma de presión, saturación de oxígeno, pulso en reposo, glucosa, colesterol)
- Antropometría (peso, equilibrio, cintura, índice de masa corporal, % agua y grasa en cuerpo)
- Equilibrio y flexibilidad
- Asesoría de nutrición
- Visión



DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

GRI 3-3, 405-1, 405-2, 406-1



Día Internacional del abrazo

- Se realizó una dinámica interna, en la que se invitó a los colaboradores mediante una publicación en medios internos a responder la pregunta “¿Qué es para ti un abrazo?”.
- La persona que obtuvo más likes en la respuesta fue ganador de un obsequio.



Día del amor y la amistad

- Entrega de un detalle a todos los colaboradores.
- Se realizó una actividad en el corporativo de Chihuahua donde cerca de 65 colaboradores escribieron buenos deseos mediante post it.



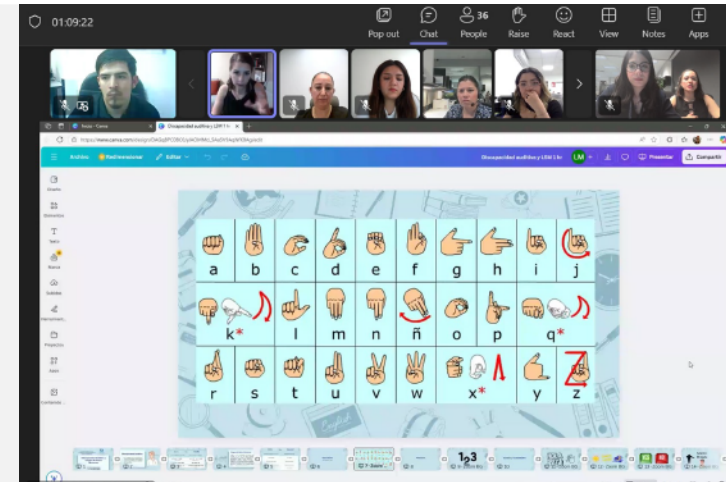
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

GRI 3-3, 405-1, 405-2, 406-1



Taller de Lenguaje de Señas Mexicana

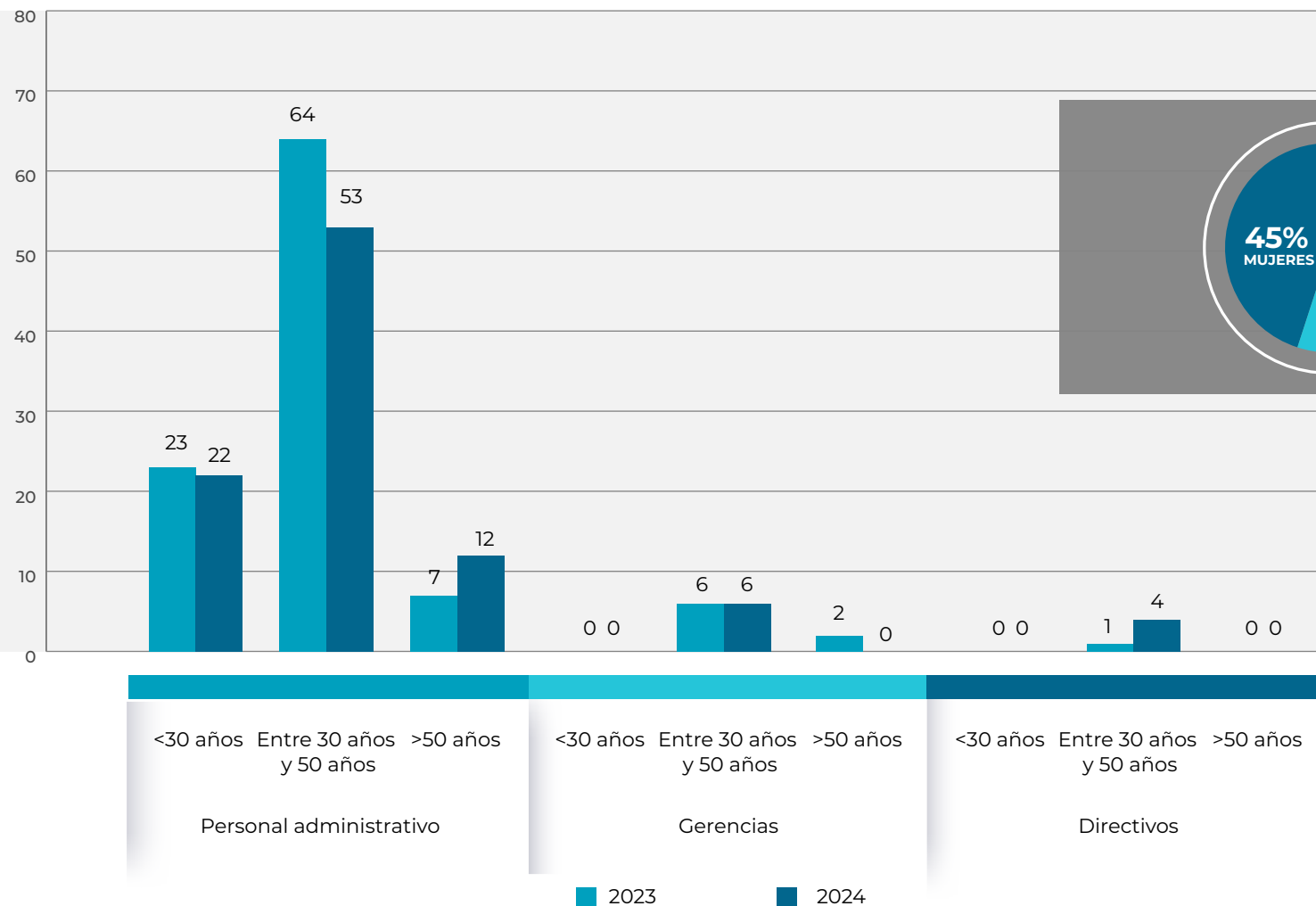
- Se impartió un taller de Lengua de Señas Mexicana en nuestras oficinas, facilitado por Dámaris Bermúdez, cofundadora del Instituto Chihuahuense de Lengua de Señas Mexicana A.C.
- Esta actividad tuvo como objetivo promover la inclusión y sensibilización entre nuestros colaboradores. Se contó con la participación de cerca de 70 personas, tanto del corporativo como de otras regiones.



Para impulsar el diálogo con los colaboradores y que se sientan escuchados, recibimos sus comentarios sobre proyectos e iniciativas a través de encuestas, mesas de trabajo y grupos focales para hacerlos parte de las iniciativas que se llevan a cabo año con año, además de que los invitamos a participar activamente en el desarrollo, organización y ejecución de estos ya sea mediante voluntariados y/o proyectos definidos. Por otro lado, los mantenemos informados mediante boletines, reuniones mensuales, correos electrónicos, y nuestra plataforma de comunicación corporativa Viva Engage.

DIVERSIDAD EN PLANTILLA LABORAL

Nuestra plantilla laboral en 2024 se compuso por 53 hombres y 44 mujeres, con mayor personal dentro de la categoría de edad de los 30 a los 50 años. La diversidad de la plantilla laboral se presenta a continuación por categoría laboral, edad y género.



DIVERSIDAD EN PLANTILLA LABORAL

2024

2023

| Categoría | Edad | Femenino | Masculino | Femenino | Masculino |
|-------------------------|------------------|----------|-----------|----------|-----------|
| Personal operativo | <30 años | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Entre 30-50 años | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | >50 años | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personal administrativo | <30 años | 10 | 12 | 13 | 10 |
| | Entre 30-50 años | 24 | 29 | 28 | 36 |
| | >50 años | 6 | 6 | 5 | 2 |
| Gerencias | <30 años | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Entre 30-50 años | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | >50 años | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Directivos | <30 años | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Entre 30-50 años | 1 | 3 | 0 | 1 |
| | >50 años | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Órganos de gobierno | <30 años | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Entre 30-50 años | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | >50 años | 0 | 0 | 0 | 0 |

BRECHAS SALARIALES

Siguiendo nuestro compromiso con la equidad, inclusión y los derechos humanos, reconocemos que la brecha salarial de género sigue siendo un desafío estructural en el entorno laboral global.

A continuación, presentamos nuestros resultados, retos y acciones concretas para identificar y reducir las diferencias salariales entre mujeres y hombres dentro de nuestra organización. Siendo conscientes del área de oportunidad importante que existe con respecto a la brecha salarial en puestos directivos, ya que reconocemos que promover la igualdad de oportunidades no solo es un imperativo ético, sino también una estrategia clave para fortalecer la sostenibilidad y la competitividad a largo plazo.



| Categoría laboral | Ratio de remuneración de mujeres frente a hombres ² |
|-------------------------|--|
| Personal operativo | 0 |
| Personal administrativo | 0.28 |
| Gerencias | -0.09 |
| Directivas | 0.73 |
| Órganos de gobierno | 0 |

² Para el cálculo de la ratio de remuneración se empleó la fórmula: $\text{Ratio} = (\text{salario masculino} - \text{salario femenino}) / \text{salario masculino}$

PRÁCTICAS LABORALES

GRI 2-19, 2-20, 2-21, 3-3, 201-3, 202-1, 401-2, 401-3



Promover condiciones de trabajo dignas, seguras y equitativas fortalece el bienestar de los colaboradores e impulsa la productividad y la retención del talento.

La oferta de prestaciones como seguro médico, licencias por maternidad y paternidad, y planes de jubilación contribuye significativamente a mejorar la calidad de vida de los colaboradores, fomentando una cultura organizacional basada en el respeto, la inclusión y la estabilidad a largo plazo.

-Por segundo año, tuvimos 0 casos de discriminación

COMPENSACIÓN Y REMUNERACIÓN

Reconocemos la importancia de brindar una remuneración atractiva y competitiva para nuestros colaboradores, por lo que este año iniciamos el desarrollo de una Política de Sueldos y Beneficios, la cual busca establecer lineamientos para mejorar nuestra oferta.

Vinculado a esta política, se considerarán diferentes mejoras, como el desempeño de cada colaborador, ya que actualmente se cuenta únicamente con indicadores de desempeño vinculados al logro de las metas anuales para el área comercial.



COMPENSACIÓN Y REMUNERACIÓN

Actualmente, con el objetivo de mantenernos competitivos, se revisa de forma anual información de encuestas salariales de mercado realizadas por consultores externos independientes especializados, con estos datos se elabora una propuesta y se elaboran minutas y presentaciones que se ponen a consideración de la Dirección de Recursos Humanos y Dirección General, además de aprobarse a través del Consejo de Administración, durante las reuniones cuatrimestrales que realizan a lo largo del año.

Además, para evaluar nuestro avance en la compensación, calculamos tres ratios de compensación basándonos en el nivel salarial de cada puesto y el tabulador vigente.



Ratio de compensación total anual :

Hacemos la comparación con el sueldo de la persona mejor pagada respecto a la mediana de nuestros colaboradores.



Ratio del incremento de la persona mejor pagada respecto a los demás colaboradores :

Consideramos la compensación de la persona mejor pagada de la organización con respecto a la mediana del porcentaje de incremento de la compensación total anual de todos los colaboradores.



Ratio entre el salario de categoría inicial :

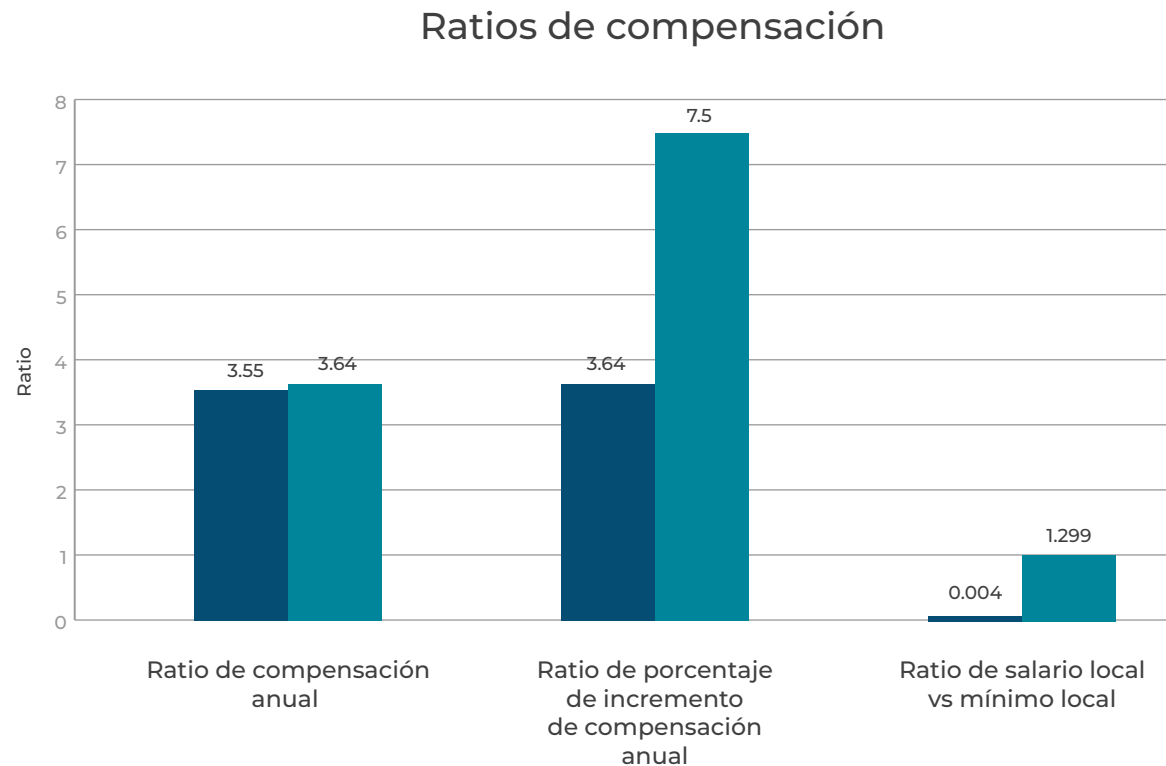
Se compara sobre el valor interno de categoría inicial que manejamos contra el salario mínimo local.

- [1] Se empleó la fórmula: Compensación total anual de la persona mejor pagada de American Industries®/ Mediana de la compensación total anual de todos los empleados de American Industries®, sin incluir a la persona mejor pagada. (GRI 2-21)
- [1] Se empleó la fórmula: Porcentaje de incremento de la compensación total anual de la persona mejor pagada de American Industries®/ Mediana del porcentaje de incremento de la compensación total anual de todos los empleados de American Industries®, sin incluir a la persona mejor pagada (GRI 2-21)
- [1] Se empleó la fórmula: Salario de categoría inicial (por género) / salario mínimo (GRI 202-1)

COMPENSACIÓN Y REMUNERACIÓN

A continuación, en la gráfica se presenta la comparación entre 2023 y 2024 del ratio de compensación total anual, así como del ratio del incremento de la persona mejor pagada respecto a los demás colaboradores.

Por otro lado, este año se calculó ratio entre el salario de categoría inicial del promedio de los ratios para mujeres (1.004) y el de hombres (1.594). salarial de cada puesto y el tabulador vigente.



2023

2024

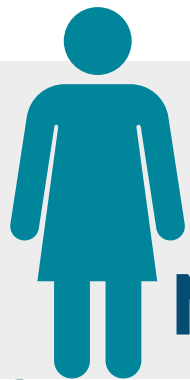
PRESTACIONES

Como parte de los beneficios que ofrecemos, contamos con prestaciones de ley y superiores, con el objetivo de brindar mayor apoyo a nuestros colaboradores y fomentar la satisfacción y bienestar. Destacamos que todas estas prestaciones las otorgamos al 100% de nuestros colaboradores que cuentan con contratos temporales y permanentes de tiempo completo.

| Prestación | Tipo |
|--|-------------------|
| Vacaciones | Por ley |
| Aguinaldo | |
| Incapacidad por enfermedad | |
| Premio de asistencia | Superior a la ley |
| Fondo de ahorro | |
| Vales de despensa | |
| Seguro gastos médicos (Esposa e hijos menores a 25 años) | |
| Seguro de vida | |
| Apoyo a gastos funerarios | |
| Subsidio para comedor | |
| Permiso parental | |
| Días por matrimonio | |
| Bono de utilidades | |
| Días por fallecimiento de un familiar | |

PERMISO PARENTAL

Preocupados por el bienestar de nuestros colaboradores y sus familias, buscamos mostrar apoyo durante cada etapa de su vida, destacando la etapa de ser padres, la cual presenta varios retos, por lo cual, respaldamos nuestro apoyo mediante este beneficio el cual se otorga tanto por nacimiento de hijos naturales, como por adopción (este último solo otorgado para las madres). En este año, tres colaboradores se convirtieron en padres e hicieron uso del permiso parental. Una vez terminando su periodo de permiso regresaron a trabajar y se mantuvieron colaborando con nosotros.



MUJERES

Derecho
a permiso

3

Uso de
permiso

3

Regreso al
trabajo
después del
permiso

3

Retención de
los colaboradores
que pidieron
permiso

3

Tasa de regreso
al trabajo y
retención
de colaboradores

100%



HOMBRES

0

0

N/A

N/A

N/A

FIN DEL CICLO LABORAL

Para apoyar en la transición al final del ciclo laboral de nuestros colaboradores, en caso de jubilación, desarrollamos un plan de retiro con registro ante la Secretaría del Trabajo. Este plan cuenta con las siguientes características para los beneficiarios:



Esquema normal de pago:

Se realiza el pago al inicio de cada mes una vez realizada la jubilación. Este pago es liquidado a través de nosotros o, si aplicara, a través de un intermediario financiero.



Derecho de pago:

La pensión se pagará de forma mensual o en una sola exhibición, según aplique, equivalente al dinero de tres meses del sueldo pensionable y, en adición, 20 días de dicho sueldo por cada año de servicio pensionable.

Por otro lado, en caso de que el fin de ciclo laboral se deba a despidos, estamos trabajando en una Política de Despido por reducción de personal para establecer las condiciones en las que se podría dar este evento y siempre en cumplimiento de la ley.

DERECHOS HUMANOS

GRI 3-3, 408-1, 409-1

Comprometidos con ser un aliado en la defensa de los Derechos Humanos, nos encontramos trabajando en el desarrollo de una Política de Derechos Humanos que respete los principios internacionales de Derechos Humanos establecidos en la declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Este compromiso se extiende a lo largo de toda nuestra cadena de valor, por lo que vigilamos el cumplimiento de los Derechos Humanos. Con este objetivo, establecimos una declaración de rechazo de trabajo infantil, cualquier forma de trabajo forzado y/o prácticas discriminatorias o de marginación, que todos nuestros proveedores deben de aceptar, para poder trabajar con nosotros, lo cual se monitorea y evalúa a través de nuestros procedimientos de compra.

Complementariamente, como parte de nuestras metas para 2025, buscaremos asegurar que el 100% de nuestro personal de nuevo ingreso reciba capacitación en la nueva Política Derechos Humanos. Esta formación estará alineada con nuestro Código de Ética y Conducta, así como con los 10 principios del Pacto Mundial, reforzando nuestro compromiso con el respeto y la promoción de los derechos fundamentales.

Asimismo, desde 2013 somos signatarios del Pacto Global de las Naciones Unidas. Nuestros informes anuales de progreso se pueden consultar aquí [Grupo American Industries, S.A. de C.V. | UN Global Compact](#)

Contamos con el Distintivo de Derechos Humanos otorgado por la Comisión Estatal de Derechos Humanos de Chihuahua. Por segundo año, tuvimos 0 casos de discriminación.

VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD

GRI 3-3, 202-2, 203-1, 204-1, 413-1

Sabemos que, al operar en una comunidad, podemos generar impactos en la población, por lo que buscamos constantemente que ese impacto sea positivo. En American Industries® contribuimos a mejorar la calidad de vida desde diferentes frentes, principalmente a través de la generación de empleo de forma directa y la contratación de proveedores locales, e indirectamente a través del apoyo que ofrecemos a empresas internacionales para establecer sus operaciones en México.

90% de los proveedores con los que trabajamos durante 2024 fueron locales



El 100% de nuestros directivos de más alto nivel, son de la localidad donde tenemos presencia.

Uno de los esfuerzos que realizamos durante el año pasado, fue la identificación de nuestros grupos de interés, lo que ha facilitado el impulsar el forjar alianzas y proponer iniciativas que generen impactos positivos a dichos grupos.

CONTRIBUCIÓN A LA SOCIEDAD

Contamos con programas de inversión social estratégica mediante donativos a diversas instituciones que pueden ser Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) o instituciones públicas. Para esto, revisamos que cumplan con los requisitos legales y que dentro de sus programas o iniciativas atiendan necesidades básicas, con principal enfoque en la educación.

En 2024, aumentamos el número de organizaciones de la sociedad civil e instituciones públicas que apoyamos, pasando de 12 en 2023 a 24 este año.]

De las organizaciones e instituciones a las que ayudamos, aumentamos el porcentaje de enfoque en educación. Además, destacamos que, en este año, las iniciativas apoyadas se basan en:

Proveer educación y asistencia a niños y jóvenes que requieran apoyo para sus estudios.

Formar líderes del futuro bajo programas educativos que desarrollen sus conocimientos.

Fomentar el emprendimiento en los diferentes niveles educativos.

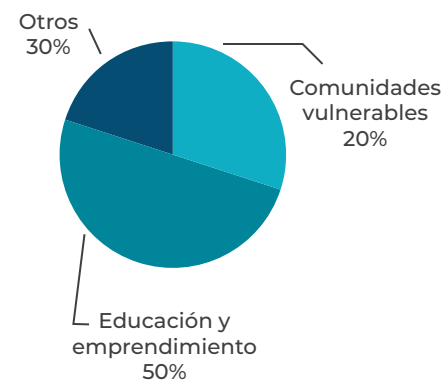
Proporcionar hogar y cuidados a niños y ancianos en situación vulnerable.

Apoyar a personas con discapacidades y mujeres embarazadas vulnerables para que puedan atender o dar en adopción a sus hijos.

Apadrinamiento de niños a través de asociaciones.

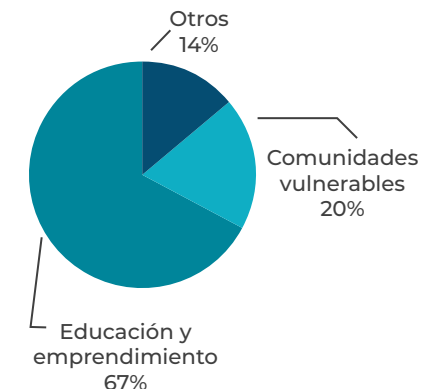
2023

Tipo de OSC o instituciones apoyadas



2024

Tipo de OSC o instituciones apoyadas



CONTRIBUCIÓN A LA SOCIEDAD

Por otro lado, realizamos eventos involucrando a nuestros colaboradores para impulsar nuestro compromiso social durante 2024:



Realizamos la “Primer carrera del día del perro”, con lo que logramos recolectar 350 kilos de croquetas de voluntariado por parte de los colaboradores en beneficio de la asociación Ayudar X Ayudar.

Llevamos a cabo donaciones de juguetes en el mes de diciembre a la comunidad de La Noria en San Luis Potosí, así como al Programa de Obras Públicas de Ciudad Juárez para donar en colonias marginadas.



Colaboramos en la obra de transferencia de potencial urbano, pavimentando 2 mil 173.80 m2 con concreto premezclado con una inversión de \$5,400,397 pesos mexicanos en la calle Manuel Quevedo ubicada en la colonia los alcaldes de Ciudad Juárez, Chihuahua.

CONTRIBUCIÓN A LA SOCIEDAD

Por otro lado, realizamos eventos involucrando a nuestros colaboradores para impulsar nuestro compromiso social durante 2024:



Participamos en la 9a carrera INDEX Chihuahua, y en la carrera del parque AEROTECH.

Donación de alimentos en especie de la Fundación Vive Mejor AC.



¡Que
Todos
Coman!



21 MARZO

 **Día mundial del
Síndrome de Down** 



Donación de fondos de nuestros colaboradores para terapias otorgadas a niños con Síndrome de Down.

CONTRIBUCIÓN A LA SOCIEDAD

Para los siguientes años, hemos definido diversas metas con el objetivo de mantener la participación y colaboración activa con la comunidad:

Implementar una política formal de relación con la comunidad con enfoque principal en los Derechos Humanos, participación y transparencia.

Seguir fomentando el voluntariado de forma interna para involucrar a nuestros colaboradores y tener una mayor participación.

Crear mesas de diálogo permanentes y realizar encuentros comunitarios con las comunidades aledañas a nuestros parques industriales.

Apoyar actividades culturales y deportivas para nuestros colaboradores.

CONTRIBUCIÓN A LA SOCIEDAD

Con el objetivo de fomentar la divulgación y transparencia sobre las diferentes iniciativas y compromisos, realizamos de forma anual dos reportes donde colocamos nuestros resultados y avances:



Reporte de Responsabilidad Social Corporativa 2024



Informe Anual de Sostenibilidad relacionado a temas ASG, con el objetivo de ser transparentes en nuestra información y comunicar nuestros avances, desempeño e iniciativas a nuestras partes interesadas externas.

Adicionalmente, de forma interna, realizamos la comunicación de resultados e invitación a participar en las iniciativas mediante nuestra plataforma Viva Engage, enviamos publicaciones a través del correo electrónico interno, promovemos que se informen dichos resultados en las juntas mensuales de los diferentes equipos, además que se hace la invitación directa para participar en las iniciativas o eventos, y se proyecta en las pantallas comunitarias del corporativo.

En concordancia con las iniciativas apoyadas, en 2024 cambiamos nuestras políticas de compra de regalos corporativos para dar prioridad a proveedores que representen un beneficio social.

INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

GRI 3-3, 418-1



Durante 2024 dimos pasos firmes hacia la transformación digital y la mejora continua de nuestros procesos. A través de la implementación de tecnologías como RPA⁶ y Qdoc⁷ en el área de Real Estate, logramos automatizar y digitalizar procesos clave como la gestión de expedientes de empleados, archivo muerto, procesos de recursos humanos, así como la documentación relacionada con proveedores y la firma digital de documentos. Estas acciones nos permitieron reducir significativamente el uso de papel y optimizar la eficiencia operativa.

La incorporación de herramientas de Inteligencia Artificial (IA) y plataformas tecnológicas seguras ha sido fundamental para fortalecer nuestras operaciones, incluyendo el cumplimiento con proveedores en temas de REPSE. Además, implementamos la firma digital de documentos, lo que agiliza procesos y refuerza nuestro compromiso con la eficiencia y la sostenibilidad, disminuyendo el consumo de papel y la generación de residuos.

Este año también equipamos nuestras salas de juntas con tecnología de punta, facilitando la colaboración híbrida entre equipos de distintas regiones. Elevamos las capacitaciones en herramientas digitales para todos los niveles de la organización, permitiendo que las formaciones internas se realicen en modalidad híbrida y que el personal acceda a capacitaciones externas 100% en línea.

En el marco de nuestra estrategia de innovación, establecimos el Comité de Innovación, un equipo multidisciplinario que promueve la participación de diversas áreas. Esta diversidad enriquece la evaluación de ideas y asegura que las iniciativas tengan un impacto integral en la organización.

[6] Automatización robótica de procesos a través de la plataforma Oracle.

[7] Compendio de los documentos dentro de American Industries®.

METAS A 2025



Automatización mediante RPA

Lanzar al menos 3 proyectos de innovación

Incorporar criterios de economía circular

Implementar soluciones tecnológicas en todas las áreas

Capacitar al 100% del personal en habilidades digitales

Destinar presupuesto para proyectos de innovación

Incluir formación en innovación en nuestros programas de desarrollo interno

METAS A 2025

Continuamos trabajando en la formalización de una política interna de gestión en innovación y tecnología, y asumimos compromisos que reflejan nuestra visión a futuro. Los impactos positivos derivados de esta gestión son evidentes y abarcan dimensiones económicas, ambientales y sociales.



ECONÓMICA

- Mayor eficiencia operativa
- Reducción de costos
- Diferenciación tecnológica
- Nuevas oportunidades de negocio
- Fortalecimiento del compromiso con nuestros colaboradores.



AMBIENTAL

- Menos generación de residuos
- Uso de tecnologías para la medición de la huella de carbono



SOCIAL

- Desarrollo de habilidades digitales
- Formación en nuevas tecnologías
- Fomento a la creatividad y la colaboración

VINCULACIÓN EXTERNA

GRI 2-5

El presente informe de sostenibilidad fue desarrollado en colaboración con Deloitte, con base en la información proporcionada por American Industries®. Deloitte no verificó la exactitud ni la trazabilidad de los datos contenidos en el informe.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

| Estándar GRI | Contenido | Descripción | Ubicación | Respuesta/ Omisión | Página |
|---------------------------|-----------|---|----------------------------|-----------------------|------------|
| Contenidos generales 2001 | 1-1 | Índice de contenidos GRI | Contenido | | 125 |
| | 2-1 | Detalles organizacionales | Sobre American Industries® | | 13, 14, 15 |
| | 2-2 | Entidades incluidas en el reporte de sustentabilidad de la organización | Acerca de este informe | | 7, 8 |
| | 2-3 | Periodo de reporte, frecuencia y punto de contacto | Acerca de este informe | | 7, 8 |
| | 2-4 | Re-expresión de la información | Acerca de este informe | | 7, 8 |

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| Estándar GRI | Contenido | Descripción | Ubicación | Respuesta/ Omisión | Página |
|---------------------------------|-----------|--|---|-----------------------|------------|
| Contenidos generales 2001 | 2-5 | Verificación externa | Verificación externa | | 124 |
| | 2-6 | Actividades, cadena de suministro y otras relaciones de negocio | Sobre American Industries® | | 13, 14, 15 |
| | 2-7 | Colaboradores | Talento | | 88, 89 |
| | 2-8 | Trabajadores que no son colaboradores | Talento | | 88, 89 |
| | 2-9 | Estructura de gobernanza y composición | Nuestro negocio Transparencia | | 34, 35, 36 |

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| Estándar GRI | Contenido | Descripción | Ubicación | Respuesta/ Omisión | Página |
|---------------------------------|-----------|--|----------------------------------|-----------------------|--------|
| Contenidos generales 2001 | 2-10 | Nominación y selección del máximo órgano de gobierno | Nuestro negocio Transparencia | Omisión | - |
| | 2-11 | Presidente del máximo órgano de gobierno | Nuestro negocio | Omisión | - |
| | 2-12 | Rol del máximo órgano de gobierno en la gestión de impactos | Gestión de riesgos | | 50, 51 |
| | 2-13 | Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos | Gestión de riesgos | | 50, 51 |
| | 2-14 | Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad | Mensaje de Dirección General | Omisión | - |

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| Estándar GRI | Contenido | Descripción | Ubicación | Respuesta/ Omisión | Página |
|---------------------------------|-----------|---|------------------------|--|------------|
| Contenidos generales 2001 | 2-15 | Conflictos de interés | Ética | | 41, 42, 43 |
| | 2-16 | Comunicación de inquietudes críticas | Ética | | 41, 42, 43 |
| | 2-17 | Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno | Transparencia | Omisión | - |
| | 2-18 | Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno | | No se evalúa el desempeño del máximo órgano de gobierno | |
| | 2-19 | Políticas de remuneración | Prácticas laborales | | 110 |

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| <i>Estándar GRI</i> | <i>Contenido</i> | <i>Descripción</i> | <i>Ubicación</i> | <i>Respuesta/ Omisión</i> | <i>Página</i> |
|---------------------------|------------------|---|------------------------------|-------------------------------|---------------|
| Contenidos generales 2001 | 2-20 | Proceso para determinar la remuneración | Prácticas laborales | | 110 |
| | 2-21 | Ratio de compensación total anual | Prácticas laborales | | 87, 88, 89 |
| | 2-22 | Compromisos y políticas | Estrategia de sostenibilidad | | 4, 5, 6 |
| | 2-23 | Procesos para remediar los impactos negativos | Ética | | 20 |
| | 2-24 | Incorporación de los compromisos y políticas | Ética | | 20 |

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| Estándar GRI | Contenido | Descripción | Ubicación | Respuesta/ Omisión | Página |
|---------------------------|-----------|--|---|-----------------------|------------|
| Contenidos generales 2001 | 2-25 | Procesos para remediar los impactos negativos | Ética , Vinculación con la comunidad | | 20 |
| | 2-26 | Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes | Ética | | 41, 42, 43 |
| | 2-27 | Cumplimiento de la legislación y las | Transparencia | | 52, 53 |
| | 2-28 | Afiliación a asociaciones | Transparencia, Vinculación con la comunidad | | 31-32 |
| | 2-29 | Enfoque de acercamiento con los grupos de interés | Vinculación con la comunidad | | 29-30 |

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| <i>Estándar GRI</i> | <i>Contenido</i> | <i>Descripción</i> | <i>Ubicación</i> | <i>Respuesta/ Omisión</i> | <i>Página</i> |
|---------------------------|------------------|------------------------------------|---------------------|-------------------------------|---------------|
| Contenidos generales 2001 | 2-30 | Convenios de negociación colectiva | Prácticas laborales | | 87, 88, 89 |

Temas materiales

| <i>Estándar GRI</i> | <i>Contenido</i> | <i>Descripción</i> | <i>Ubicación</i> | <i>Respuesta/ Omisión</i> | <i>Página</i> |
|--------------------------------|------------------|--|--------------------------|-------------------------------|------------------------|
| GRI 3: Temas materiales (2021) | 3-1 | Proceso para determinar los temas materiales | Análisis de materialidad | | 21, 22, 23, 24, 25, 26 |
| | 3-2 | Listado de los temas materiales | Análisis de materialidad | | 21, 22, 23, 24, 25, 26 |
| | 3-3 | Gestión de los temas materiales | Análisis de materialidad | | 50, 51, 87, 88, 89 |

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Energía

| Estándar GRI | Contenido | Descripción | Ubicación | Respuesta/ Omisión | Página |
|----------------------------|-----------|--|-----------|-----------------------|--------|
| GRI 302: Energía (2016) | 302-1 | Consumo energético dentro de la organización | Energía | | 59 |
| | 302-2 | Consumo energético fuera de la organización | Energía | Omisión | - |
| | 302-3 | Intensidad energética | Energía | | 59 |
| | 302-4 | Reducción del consumo energético | Energía | | 59 |

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Emisiones

| Estándar GRI | Contenido | Descripción | Ubicación | Respuesta/ Omisión | Página |
|------------------------------|-----------|---|-----------|-----------------------|--------|
| GRI 305: Emisiones (2016) | 305-1 | Emisiones directas de GEI (alcance 1) | Emisiones | | 66, 67 |
| | 305-2 | Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) organización | Emisiones | | 66, 67 |
| | 305-3 | Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) | Emisiones | Omisión | - |
| | 305-4 | Intensidad de las emisiones de GEI | Emisiones | Omisión | - |
| | 305-5 | Reducción de las emisiones de GEI | Emisiones | Omisión | - |

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Cambio climático

| Estándar GRI | Contenido | Descripción | Ubicación | Respuesta/ Omisión | Página |
|--|-----------|--|---------------------|-----------------------|--------|
| GRI 201: Desempeño económico (2016) | 201-2 | Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático | Cambio climático | | 68 |

Capital natural

| Estándar GRI | Contenido | Descripción | Ubicación | Respuesta/ Omisión | Página |
|-------------------------------------|-----------|--|--------------------|-----------------------|--------|
| GRI 303: Agua y efluentes (2018) | 203-1 | Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático | Capital natural | | 79 |
| | 203-2 | Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua | Capital natural | | 79 |

Capital natural

| Estándar GRI | Contenido | Descripción | Ubicación | Respuesta/ Omisión | Página |
|--------------|-----------|--------------------|-----------------|-----------------------|--------|
| | 303-3 | Extracción de agua | Capital natural | | 79 |
| | 303-4 | Vertidos de agua | Capital natural | | 79 |
| | 303-5 | Consumo de agua | Capital natural | | 79 |

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Impacto ecológico

| Estándar GRI | Contenido | Descripción | Ubicación | Respuesta/ Omisión | Página |
|------------------------------|-----------|---|-------------------|-----------------------|--------------------|
| GRI 305: Emisiones (2016) | 304-2 | Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad | Impacto ecológico | | 72, 73, 74, 75, 76 |
| | 304-3 | Hábitats protegidos o restaurados | Impacto ecológico | | 72, 73, 74, 75, 76 |

Diversidad e inclusión

| Estándar GRI | Contenido | Descripción | Ubicación | Respuesta/ Omisión | Página |
|--|-----------|--|---------------------------|-----------------------|--------------------------------|
| GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades (2016) | 405-1 | Diversidad en órganos de gobierno y colaboradores | Diversidad e inclusión | | 99, 100, 101, 102, 103, 104 |
| | 405-2 | Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres | Diversidad e inclusión | | 99, 100, 101, 102, 103, 104 |
| | 406-1 | Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | Diversidad e inclusión | | 99, 100, 101, 102, 103, 104 |

| Estándar GRI | Contenido | Descripción | Ubicación | Respuesta/ Omisión | Página |
|---------------------------------------|-----------|--|-----------|-----------------------|------------|
| GRI 401: Empleo (2016) | 401-1 | Nuevas contrataciones de colaboradores y rotación de personal | Talento | | 87, 88, 89 |
| GRI 401: Empleo (2016) | 402-1 | Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales | Talento | | 87, 88, 89 |
| GRI 404: Formación y enseñanza (2016) | 404-1 | Media de horas de formación al año por colaborador | Talento | | 87, 88, 89 |
| | 404-2 | Programas para mejorar las aptitudes de los colaboradores y programas de ayuda a la transición | Talento | | 87, 88, 89 |
| | 404-3 | Porcentaje de colaboradores que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional | Talento | | 87, 88, 89 |

| Estándar GRI | Contenido | Descripción | Ubicación | Respuesta/ Omisión | Página |
|---|-----------|---|---------------------|-----------------------|--------|
| Desempeño económico (2016) | 201-3 | Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación | Prácticas laborales | | 110 |
| GRI 202: Presencia en el mercado (2016) | 202-1 | Ratios entre el salario de categoría inicial estándar por género y el salario mínimo local | Prácticas laborales | | 110 |
| GRI 401: Empleo (2016) | 401-2 | Prestaciones para los colaboradores a tiempo completo que no se dan a los colaboradores a tiempo parcial o temporales | Prácticas laborales | | 110 |
| | 401-3 | Permiso parental | Prácticas laborales | | 110 |

Derechos humanos

| <i>Estándar GRI</i> | <i>Contenido</i> | <i>Descripción</i> | <i>Ubicación</i> | <i>Respuesta/ Omisión</i> | <i>Página</i> |
|---|------------------|--|------------------|-------------------------------|---------------|
| GRI 408: Trabajo infantil (2016) | 408-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil | Derechos humanos | | 115 |
| GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio (2016) | 409-1 | Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio | Derechos humanos | | 115 |

Vinculación con la comunidad

| Estándar GRI | Contenido | Descripción | Ubicación | Respuesta/ Omisión | Página |
|---|-----------|---|---|-----------------------|--------|
| GRI 203: Impactos económicos indirectos (2016) | 203-1 | Inversiones en infraestructura y servicios apoyados | Vinculación con la comunidad, Grupos de interés | | 116 |
| GRI 204: Prácticas de abastecimiento (2016) | 204-1 | Proporción de gasto en proveedores locales | Vinculación con la comunidad, Grupos de interés | | 116 |
| 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 | | 116 |
| | 417-1 | Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales | Vinculación con la comunidad | Omisión | - |

Transparencia

| Estándar GRI | Contenido | Descripción | Ubicación | Respuesta/ Omisión | Página |
|---|-----------|--|---------------|-----------------------|--------|
| GRI 417: Marketing y etiquetado (2016) | 417-1 | Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios | Transparencia | Omisión | - |
| | 417-2 | Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios | Transparencia | Omisión | - |
| | 417-3 | Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing | Transparencia | | 52,53 |

Gestión de riesgos

| Estándar GRI | Contenido | Descripción | Ubicación | Respuesta/ Omisión | Página |
|---|-----------|---------------------------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| GRI 3: Temas materiales (2021) | 3-3 | Gestión de los temas materiales | Gestión de riesgos | | 21, 22, 23, 24, 25, 26, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 51, 52, 53, 59, 66, 67, 68, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 87, 88, 89, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 110, 115, 116, 122 |

Ética

| Estándar GRI | Contenido | Descripción | Ubicación | Respuesta/ Omisión | Página |
|--------------------------------------|-----------|---|-----------|-----------------------|------------|
| GRI 205: Anticorrupción (2016) | 205-1 | Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción | Ética | | 41, 42, 43 |
| | 205-2 | Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | Ética | Omisión | - |
| | 205-3 | Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas | Ética | | 41, 42, 43 |

Innovación y tecnología

| Estándar GRI | Contenido | Descripción | Ubicación | Respuesta/ Omisión | Página |
|---|-----------|--|----------------------------|-----------------------|--------|
| GRI 418: Privacidad del cliente (2016) | 418-1 | Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente | Innovación y tecnología | | 122 |

Resiliencia del modelo de negocio

| Estándar GRI | Contenido | Descripción | Ubicación | Respuesta/ Omisión | Página |
|---|-----------|---|-----------------------------------|-----------------------|----------------|
| GRI 201: Desempeño económico (2016) | 201-1 | Valor económico directo generado (VEDG) y distribuido (VED) | Resiliencia del modelo de negocio | | 17, 18 |
| GRI 206: Competencia desleal (2016) | 206-1 | Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia | Resiliencia del modelo de negocio | | 37, 38, 39, 40 |
| GRI 207: Fiscalidad (2019) | 207-1 | Enfoque fiscal | Resiliencia del modelo de negocio | | 37, 38, 39, 40 |
| | 207-2 | Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos | Resiliencia del modelo de negocio | | 37, 38, 39, 40 |

Cambio climático

| Tema | Código | Parámetro | Sección | Página |
|--------------------------------|--------------|---|------------------|--------|
| Adaptación al cambio climático | IF-RE-450a.1 | Superficie de propiedades ubicadas en zonas de inundación de 100 años, por subsector inmobiliario | Cambio climático | 68 |
| | IF-RE-450a.2 | Descripción del análisis de la exposición al riesgo de cambio climático, grado de exposición sistemática de la cartera y estrategias para mitigar los riesgos | Cambio climático | - |

| Tema | Código | Parámetro | Sección | Página |
|-----------------------|--------------|---|---------|--------|
| Gestión de la energía | IF-RE-130a.1 | Cobertura de datos de consumo energético en forma de porcentaje de la superficie total, por subsector inmobiliario | Energía | 59 |
| | IF-RE-130a.2 | 1. Energía total consumida por área de la cartera que disponga de cobertura de datos 2. Porcentaje de electricidad de la red por subsector inmobiliario 3. Porcentaje de renovables, por subsector inmobiliario | Energía | 59 |
| | IF-RE-130a.3 | Variación porcentual en condiciones similares del consumo energético del área de la cartera que disponga de cobertura de datos, por subsector inmobiliario | Energía | - |
| | IF-RE-140a.5 | Descripción de cómo se integran las consideraciones de gestión de la energía de los edificios en el análisis de las inversiones inmobiliarias y la estrategia operativa | Energía | 59 |

Capital natural

| Tema | Código | Parámetro | Sección | Página |
|------------------|--------------|---|-----------------|--------|
| Gestión del agua | IF-RE-140a.1 | Cobertura de datos del agua extraída, expresada en porcentaje, de: 1. La superficie útil total 2. La superficie útil en regiones en las que se produzca un estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto, por subsector | Capital natural | 79 |
| | IF-RE-140a.2 | 1.Total de agua extraída por área de la cartera que disponga de cobertura de datos 2. Porcentaje en las regiones con estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto, por subsector inmobiliario | Capital natural | 79 |
| | IF-RE-140a.3 | Variación porcentual similar en el agua extraída para el área de la cartera con cobertura de datos, por subsector inmobiliario | Capital natural | |
| | IF-RE-140a.5 | Descripción de los riesgos de la gestión del agua y análisis de las estrategias y las prácticas para mitigarlos | Capital natural | |

Impacto ecológico

| Tema | Código | Parámetro | Sección | Página |
|-----------------------|--------------|--|-------------------|--------|
| Gestión de la energía | IF-RE-410a.1 | 1. Porcentaje de nuevos contratos de arrendamiento que contengan una cláusula de recuperación de los costes de las mejoras estructurales relacionadas con la eficiencia de los recursos. 2. Superficie útil alquilada conexas, por subsector inmobiliario | Impacto ecológico | - |
| | IF-RE-410a. | Porcentaje de arrendatarios que se miden por separado, por subsector inmobiliario, en cuanto al: 1. Consumo de electricidad de la red 2. Agua extraída | Impacto ecológico | - |
| | IF-RE-410a.3 | Análisis del método para medir, incentivar y mejorar los efectos de los arrendatarios sobre la sostenibilidad. | Impacto ecológico | - |