



Informe de  
**sostenibilidad**

**Estado de Información  
No Financiera Consolidado**

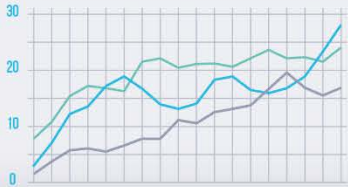
Madrid, 25 de marzo de 2020





26

PROYECTOS GESTIONADOS GREENFIELD Y BROWNFIELD



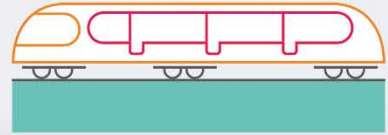
19

PROYECTOS DE AUTOPISTAS + DE 1.500 KM



07

PROYECTOS DE FERROCARRILES + DE 90 KM



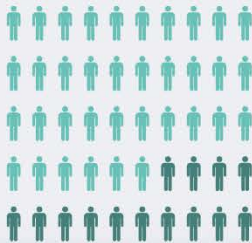
08

PAÍSES: ESPAÑA, ANDORRA, CHILE, COSTA RICA, EEUU, IRLANDA, MÉXICO Y PORTUGAL



854

EMPLEADOS  
- 94% CONTRATO INDEFINIDO  
- 33.056 HORAS FORMACIÓN



6%

DIFERENCIA SALARIAL (ESPAÑA)



REMUNERACIÓN SALARIAL MEDIA DE LAS MUJERES SUPERIOR A LA DE LOS HOMBRES

92%

DE MIEMBROS NO EJECUTIVOS EN EL CONSEJO



33,3% DE LOS CONSEJEROS SON MUJERES

€

433.679€ EN APORTACIONES SOCIALES



- 154.517 € ASOCIADOS CON ORGANIZACIONES
- 85.367 € EVENTOS PATROCINADOS
- 133.508 € DONACIONES A ENTIDADES SOCIALES
- 60.287 € ACCIONES SOCIALES ADICIONALES

93,3%

DE SOCIEDADES DEL GRUPO CERTIFICADAS EN ISO 14001 (MEDIO AMBIENTE)



- 93,3% DE SOCIEDADES DEL GRUPO CERTIFICADAS EN OHSAS 18001 (SST)
- 93,3% DE SOCIEDADES DEL GRUPO CERTIFICADAS EN ISO 9001 (CALIDAD)

0%

INCREMENTO DE EMISIONES GEI 2018-2019



63,9% DE ENERGÍA CONSUMIDA DE ORIGEN RENOVABLE

>4,2

SOBRE 5 DE SATISFACCIÓN DE USUARIOS



- 4.21 SOBRE 5: USUARIOS DE AUTOPISTAS
- 4.31 SOBRE 5: USUARIOS DE FERROCARRILES

77,2

RECLAMACIONES POR MILLÓN DE USUARIOS EN AUTOPISTAS



- 9,5 RECLAMACIONES POR 100.000 PASAJEROS EN FERROCARRILES

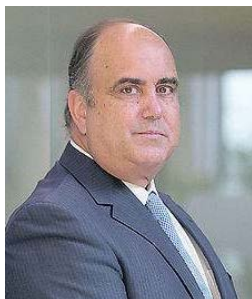


## Índice de contenidos

COMUNICADO DEL CONSEJERO DELEGADO .....	7
I. EL NEGOCIO DE GLOBALVIA .....	9
1.1. Gestor de infraestructuras de movilidad.....	9
1.2. Gestión de Sostenibilidad .....	25
1.3. Gestión de Riesgos .....	36
1.4. Gestión estratégica y sostenible de las tendencias globales .....	41
II. LOS 5 PILARES DE LA SOSTENIBILIDAD DE GLOBALVIA .....	48
2.1. Gobierno Corporativo .....	49
2.2. Talento .....	72
2.3. Medio ambiente .....	98
2.4. Desarrollo económico y social .....	110
2.5. Calidad e innovación .....	122
III. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL INFORME .....	133
3.1. Enfoque de Materialidad.....	133
3.2. Alcance de la información .....	136
3.3. Cumplimiento con los estándares de reporte .....	137
IV. ÍNDICES DE RESPUESTA A LA LEY 11/2018 Y A GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI).....	141
4.1. Índice de respuesta a la Ley 11/2018 sobre información no financiera.....	141
4.2. Índice de contenidos GRI.....	148
V. HECHOS RELEVANTES POSTERIORES AL CIERRE DEL EJERCICIO.....	154



## COMUNICADO DEL CONSEJERO DELEGADO



Es un placer compartir con todos vosotros el Informe de Sostenibilidad - Estado de Información No Financiera Consolidado de GLOBALVIA correspondiente al ejercicio 2019, año en el que hemos sido reconocidos como líderes mundiales en materia de sostenibilidad en el sector de las infraestructuras de transporte.

Esta segunda edición del informe anual de la Compañía sigue siendo fiel a nuestro compromiso con la transparencia, reflejado desde 2013 en las publicaciones anuales con carácter voluntario de los Informes de Progreso del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Durante este ejercicio, GLOBALVIA se mantiene como una de las compañías líderes a nivel mundial en la gestión de infraestructuras de transporte, contando con 26 concesiones situadas en ocho países de Europa y América y aumenta el número de concesiones con participación mayoritaria.

En el informe correspondiente al ejercicio 2018 manifestaba que los esfuerzos de la Compañía se centran no solamente en ser un referente en la gestión de infraestructuras de transporte, sino en serlo también por hacer esa gestión de una manera sostenible y responsable a nivel mundial. El esfuerzo diario de todos nuestros profesionales para lograr que así sea se ha visto reconocido en 2019 por parte del Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) que - tras la realización de un exhaustivo análisis de cerca de 400 compañías y fondos que gestionan infraestructuras de transporte - ha distinguido a Globalvia como la compañía más sostenible de las analizadas en su sector.

El liderazgo reconocido nace de la condición *sine qua non* del cumplimiento de nuestros valores corporativos, formalizados en el Código de Conducta de GLOBALVIA y las políticas y procedimientos que lo desarrollan en el marco del Sistema de Gestión Integrado de la Compañía, sirviendo para que la visión corporativa sea una realidad cada día.

En GLOBALVIA buscamos en todo momento anticiparnos y dar respuesta a las tendencias y los desafíos globales y regionales de manera integrada e innovadora. Asimismo, asumimos nuestro rol para contribuir al cumplimiento conjunto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos por las Naciones Unidas para 2030, siendo plenamente conscientes de que la realidad climática y demográfica actual y futura requiere nuevas soluciones de movilidad sostenible.

En este sentido, trabajamos para ofrecer una experiencia diferencial, eficiente y segura al usuario, a la vez que impulsamos nuevos modelos de negocio sostenibles que permitan satisfacer las necesidades futuras aprovechando las infraestructuras y recursos actuales. Todo ello sin olvidar nuestra vocación por desarrollar actividades a largo plazo de manera cercana y participativa con las comunidades de los territorios en los que nos encontramos.

Os invito a la lectura del presente informe en el que podréis conocer en mayor detalle el modelo de negocio, estrategia y Sistema Integrado de Gestión de GLOBALVIA, así como su desempeño en el último ejercicio, ordenado en torno a los cinco ejes principales para la Compañía en materia de sostenibilidad: Gobierno Corporativo, Talento, Medio ambiente, Desarrollo Económico y Social, y Calidad e Innovación.

**Consejero Delegado de GLOBALVIA**

Javier Pérez Fortea





# I. EL NEGOCIO DE GLOBALVIA

## 1.1. Gestor de infraestructuras de movilidad

### 1.1.1. Contexto

Global Vía Infraestructuras S.A. (en adelante GLOBALVIA) nace en 2007 de la fusión de la actividad concesional en el sector de infraestructuras de FCC y de Caja Madrid (actualmente Bankia) con el objetivo de, aunando los activos de estas, liderar la gestión mundial de estas infraestructuras. En 2016, los fondos de pensiones PGGM (Holanda), OPTrust (Canadá) y USS (Reino Unido) pasan a ser propietarios del 100% de las acciones de la empresa, hasta entonces participada al 50% por sus empresas fundadoras. El propósito de los accionistas fue facilitar el desarrollo de su entonces cartera de concesiones y poder realizar futuras inversiones que dieran continuidad a su crecimiento.

### 1.1.2. Visión y valores

#### a) Visión

Como clave estratégica de GLOBALVIA, la Visión constituye la expresión del objeto y finalidad básica de la Compañía comprometida con el futuro. GLOBALVIA conserva la Visión con la comenzó en 2007.

---

*Convertirse en la Compañía de referencia mundial por su eficiencia en el sector de la gestión de concesiones de infraestructura de transporte (especialmente, autopistas y ferrocarriles), gracias a una política de crecimiento selectivo y de desinversiones estratégicas para alcanzar el valor deseado por los accionistas.*

---

GLOBALVIA entiende que la única manera para conseguirlo es siendo una Compañía ejemplar con un modelo de negocio basado en la gestión eficiente y de calidad, la sostenibilidad, la inversión responsable, la innovación, la transparencia y el compromiso y participación continua con los grupos de interés.

#### b) Valores

Para ser una empresa ejemplar, hacer realidad el modelo de negocio que persigue la Compañía basado en los aspectos mencionados anteriormente y conseguir los objetivos marcados año tras año, es imprescindible la colaboración e implicación de todas las personas que desarrollan su actividad diaria en la entidad.

Para lograr estos fines, GLOBALVIA potencia una serie de valores fundamentales que son la integridad, el trabajo en equipo, la calidad en la gestión, la orientación a resultados, el servicio al cliente, la innovación y el respeto a la seguridad y salud de las personas. Estos valores forman parte de la cultura de la Organización, describiendo cómo somos y cómo queremos ser en el futuro.

GLOBALVIA y las Sociedades que componen el Grupo consideran necesario que todas las personas que la integran se identifiquen plenamente con el proyecto empresarial de la Organización y mantengan una actitud positiva ante dichos valores.

La obligación de todos los que conforman GLOBALVIA es trabajar con estos valores como guía de comportamiento. Los mismos se expresan y valoran internamente a través de un Sistema de Gestión y Desarrollo de Personas. Este sistema permite que todas las personas de la Organización puedan conocer cuáles son estos valores fundamentales y cómo son los comportamientos correctos de actuación.

## Valores de GLOBALVIA

### **Integridad**

- Queremos ser reconocidos por nuestra actuación ética y responsable

### **Trabajo en equipo**

- Juntos impulsamos sinergias cuyo valor supera la suma de trabajos individuales

### **Calidad en la gestión**

- Nuestro compromiso con el futuro nos obliga a respetar el entorno y actuar respetando los procedimientos de actuación en un marco de mejora continua

### **Orientación a resultados**

- Nos superamos en el día a día buscando la consecución de los objetivos

### **Servicio al cliente**

- Nos mueve la búsqueda de la satisfacción del cliente interno y externo

### **Innovación**

- Analizamos los nuevos retos para poder aportar soluciones distintas y oportunidades a nuestros negocios

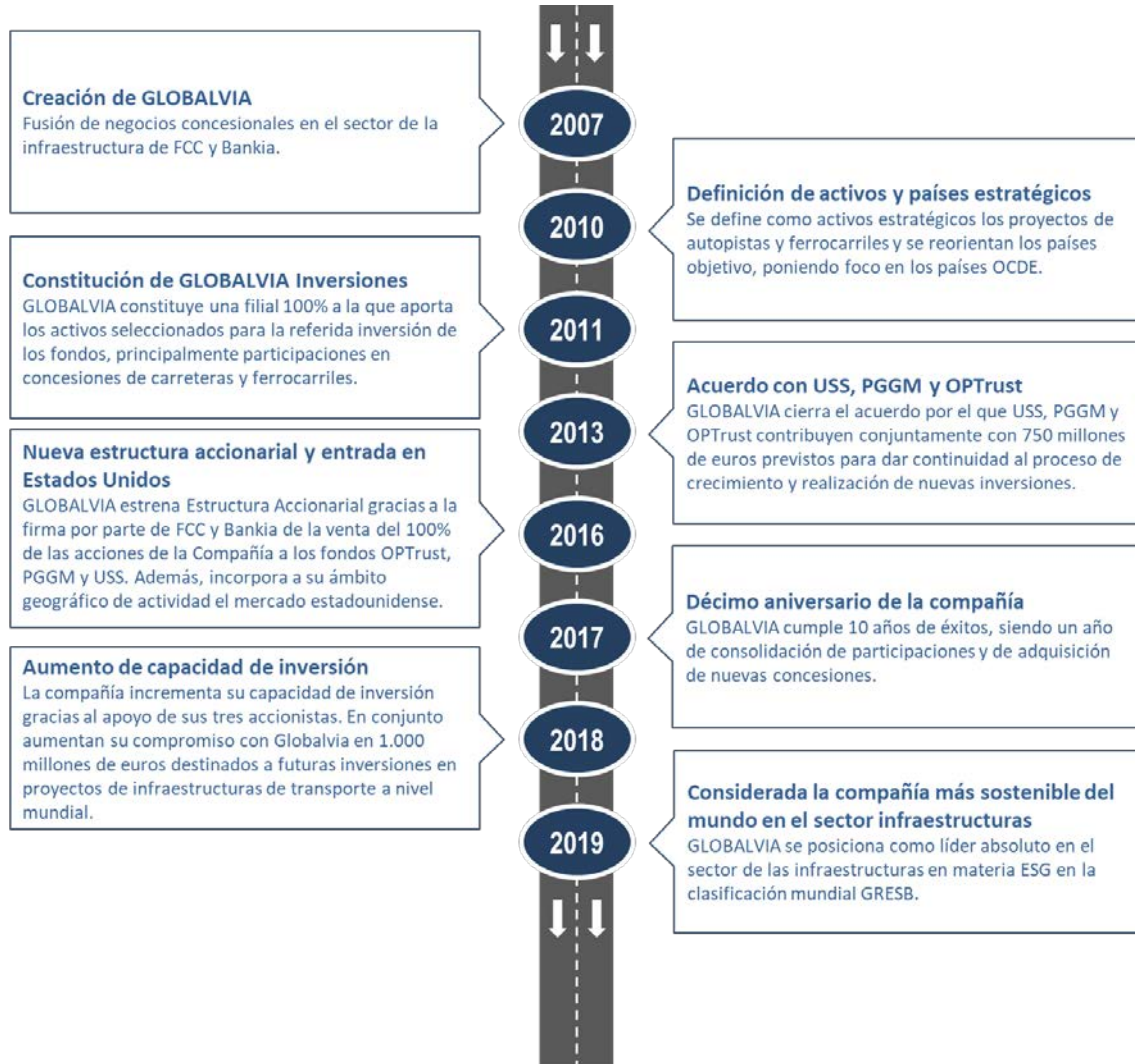
### **Seguridad y salud**

- Promovemos la prevención y seguridad en el desarrollo de las actividades cotidianas

### 1.1.3. GLOBALVIA desde su origen

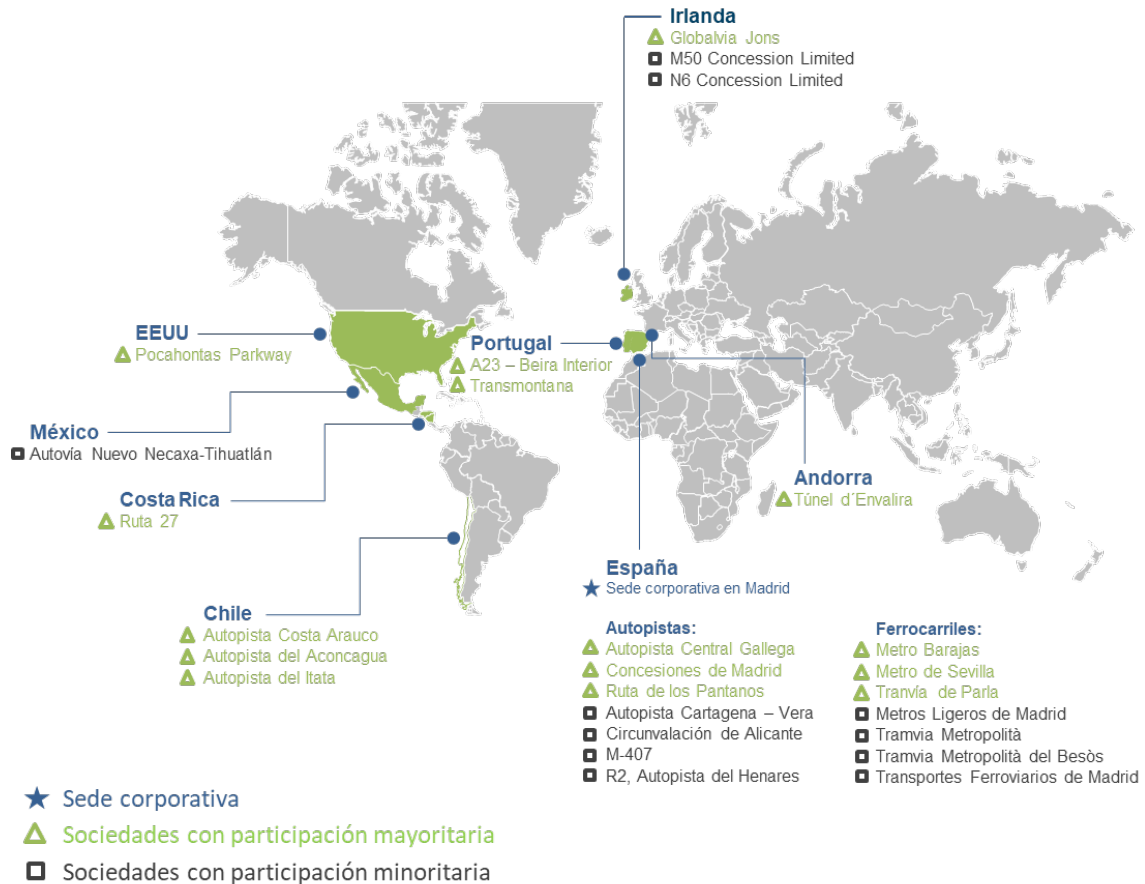
GLOBALVIA se consolida año tras año como una de las compañías líderes a nivel mundial en la gestión de infraestructuras de transporte por número de concesiones y de manera sostenible y responsable.

#### Hitos de GLOBALVIA a lo largo de su historia



### 1.1.4. Países donde opera la Organización

Desde el punto de vista geográfico, la presencia de GLOBALVIA se desarrolla en España, Estados Unidos, Chile, Costa Rica, Irlanda, México, Portugal y Andorra, desde que en 2010 se reorientó el foco inversor principal hacia los países OCDE. Actualmente, el objetivo de GLOBALVIA es expandir su actividad en los países en los que se encuentra, principalmente en Latinoamérica y Estados Unidos.

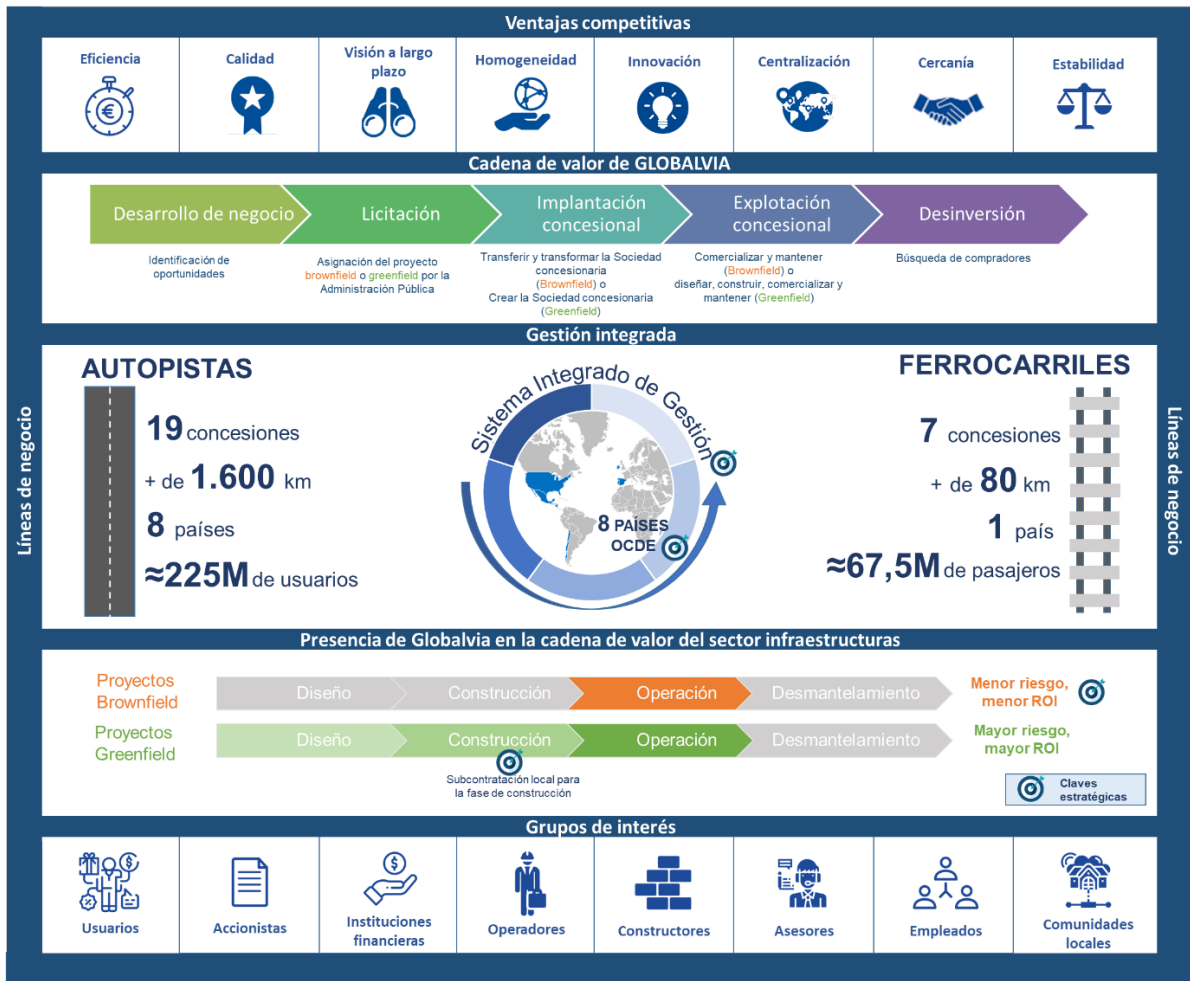


### 1.1.5. Modelo de negocio

El negocio de GLOBALVIA consiste en la gestión de concesiones de autopistas y ferrocarriles, cuya naturaleza varía pudiendo ser concesiones de carácter *greenfield* o *brownfield*.

- Las concesiones *greenfield* incluyen el diseño, la construcción, la financiación, la operación y el mantenimiento; suponiendo generalmente un mayor retorno de la inversión y un mayor riesgo. Para este tipo de proyectos, GLOBALVIA subcontrata la fase de construcción con la participación, en ocasiones, de contratistas locales.
- Las concesiones *brownfield* son activos que ya están en fase de explotación e incluyen la financiación, la operación y el mantenimiento de los mismos.

## Modelo de negocio de GLOBALVIA



### Cadena de valor de GLOBALVIA

Desarrollo de negocio	Identificación de manera estratégica y con una visión a largo plazo de cuáles son las oportunidades de negocio.
Licitación o adquisición de activos	GLOBALVIA analiza las licitaciones con el fin llegar a ser el adjudicatario en un proceso de oferta. No obstante, GLOBALVIA suele adquirir los activos directamente a terceros tras los correspondientes análisis de <i>Due Diligence</i> .
Implantación concesional	En caso de proyectos <i>greenfield</i> , la Compañía crea la Sociedad Concesionaria, gestiona las expropiaciones, el contrato de construcción, comercializa la infraestructura y lanza la explotación. En cuanto a proyectos <i>brownfield</i> , la Compañía transforma la Sociedad Concesionaria ya existente y la transforma al modelo GLOBALVIA (“GLOBALVIA Way”).
Explotación concesional	Durante esta fase, GLOBALVIA optimiza la gestión de la Concesión y busca la satisfacción de las distintas partes interesadas.
Desinversión	En algunas Sociedades GLOBALVIA decide de manera estratégica desinvertir en una de sus infraestructuras.
Fin del contrato concesional	Puede darse la situación de que el contrato concesional alcance su fin en aplicación del mismo teniéndose en cuenta las cláusulas que correspondan en cada caso.

### 1.1.6. Actividades de la organización

GLOBALVIA, a través de su actividad, genera valor en todas las áreas de negocio relacionadas con la gestión de concesiones de infraestructuras de transporte a nivel mundial y en diferentes sectores. GLOBALVIA engloba un total de 19 autopistas (con participación mayoritaria en 12 de ellas) que suman 1.656,1 km y 7 ferrocarriles (con participación mayoritaria en 3) con 82,5 km de vías ferroviarias en todo el mundo.

En total GLOBALVIA trabaja en 26 proyectos, distribuidos en los ocho países en los que opera. La información y los datos financieros y no financieros de GLOBALVIA presentados en el presente informe son consolidados y hacen referencia a todas las actividades llevadas a cabo en 2019 en sus Delegaciones (Chile, Irlanda, México y Estados Unidos) y en aquellas Sociedades donde el Grupo tiene participación mayoritaria, lo que se corresponde con el perímetro de consolidación financiera<sup>1</sup>.

#### a) Sociedades Concesionarias donde GLOBALVIA tiene participación mayoritaria

##### Autopistas con participación mayoritaria

###### Andorra

###### Túnel d'Envalira

Sociedad Concesionaria encargada de la finalización de los estudios, redacción de los proyectos constructivos, financiación, construcción y explotación del túnel d'Envalira y sus accesos en régimen de peaje que une la Carretera General 2 con la RN-22 francesa, y articula la vía de comunicación entre Andorra y Francia, en el eje Barcelona - Toulouse.

###### Principales cifras:

- Participación en la concesión: **80%**
- Año de adjudicación: **1998**
- Duración de la concesión: **50 años**
- Longitud: **4,2 km**
- Intensidad media diaria 2019: **1.768**

###### Chile

###### Autopista Costa Arauco

Sociedad Concesionaria encargada de la concesión administrativa para el diseño, la mejora, la construcción, la explotación y la financiación en régimen de peaje real del tramo Acceso Norte Coronel – Tres Pinos.

Consta de 3 plazas de peaje y está estructurada en dos tramos Acceso Norte Coronel-Ramadillas y Ramadillas-Tres Pinos. Conecta la ciudad de Concepción y sus puertos con la zona del Arauco (litoral sur de la región del Bío Bío) siendo soporte de la región comercial e industrial y dotando de conexión a las zonas vacacionales y turísticas de la costa.

###### Principales cifras:

- Participación en la concesión: **53,94%**
- Año de adjudicación: **2008**
- Duración de la concesión: **40**
- Longitud: **89 km**
- Intensidad media diaria 2019: **22.366**

<sup>1</sup> Con las excepciones indicadas en el apartado del informe "Alcance de la información"

### Autopista del Aconcagua

Sociedad Concesionaria encargada de la concesión administrativa para la construcción y explotación en régimen de peaje del tramo de la autopista Ruta 5 Santiago - Los Vilos. Consta de 3 plazas de peaje troncales que se explotan bidireccionalmente.

#### Principales cifras:

- Participación en la concesión: **100%**
- Año de adjudicación: **1997**
- Duración de la concesión: **28 años**
- Longitud: **218,24 km**
- Intensidad media diaria 2019: **24.450**

### Autopista de Itata

Sociedad Concesionaria titular de la construcción y explotación de la autopista de peaje Concepción - Chillán.

#### Principales cifras:

- Participación en la concesión: **100%**
- Año de adjudicación: **1995**
- Duración de la concesión: **28 años**
- Longitud: **89 km**
- Intensidad media diaria 2019: **18.661**

## Costa Rica

### Ruta 27

Es la Sociedad Concesionaria encargada de la concesión administrativa para la construcción y explotación en régimen de peaje de la autopista San José - Caldera en Costa Rica, comunicando la capital del país con uno de los principales puertos del Pacífico.

#### Principales cifras:

- Participación en la concesión: **100%**
- Año de adjudicación: **2004**
- Duración de la concesión: **26 años**
- Longitud: **76,8 km**
- Intensidad media diaria 2019: **54.156**

## España

### Autopista Central Gallega

Concesión administrativa para la construcción y explotación de la autopista de peaje Santiago de Compostela - Alto de Santo Domingo.

#### Principales cifras:

- Participación en la concesión: **81,64%**
- Año de adjudicación: **1999**
- Duración de la concesión: **75 años**
- Longitud: **56,6 km**
- Intensidad media diaria 2019: **6.171**

### Concesiones de Madrid

Concesión administrativa del tramo de la autovía de circunvalación a Madrid, M-45, comprendido entre el eje O'Donnell y la N II, bajo el régimen de peaje en sombra.

#### Principales cifras:

- Participación en la concesión: **100%**
- Año de adjudicación: **1999**
- Duración de la concesión: **34 años**
- Longitud: **14,1 km**
- Intensidad media diaria 2019: **101.913**

### Ruta de los Pantanos

Esta concesión tiene por objeto la construcción, gestión y conservación durante un período de 25 años de la duplicación de la calzada de las carreteras M-511 y M-501, entre la M-40 y la M-522, en la Comunidad de Madrid.

#### Principales cifras:

- Participación en la concesión: **100%**
- Año de adjudicación: **1999**
- Duración de la concesión: **25 años**
- Longitud: **21,8 km**
- Intensidad media diaria 2019: **43.680**

## Portugal

### A23 - Beira Interior

Sociedad Concesionaria encargada de la concesión administrativa para la construcción y explotación en régimen de pago real y pago por disponibilidad de forma automática por pódicos MLFF “*multi lane Free Flow*” de la autovía entre Abrantes y Guarda. La concesión incluye la explotación de cinco gasolineras y para la financiación de la concesión se obtuvo financiación del BEI.

#### Principales cifras:

- Participación en la concesión: **100%**
- Año de adjudicación: **1999**
- Duración de la concesión: **33 años**
- Longitud: **237 km**
- Intensidad media diaria 2019: **6.335**

### Transmontana

Sociedad Concesionaria encargada de la construcción y explotación de la autopista de peaje mixto entre Vila Real y Bragança - peaje en sombra en toda la autopista excepto en la variante de Vila Real y Bragança donde hay peaje de cobro por MLFF “*multi lane Free Flow*” -.

#### Principales cifras:

- Participación en la concesión: **96%**
- Año de adjudicación: **2008**
- Duración de la concesión: **30 años**
- Longitud: **194 km**
- Intensidad media diaria 2019: **7.108**

## EE.UU.

### Pocahontas Parkway

Autopista de peaje ubicada al sureste de Richmond, Virginia (EE.UU.). Conecta la interestatal 95 y State Route 150 y una conexión con el aeropuerto regional de Richmond. El camino es el único cruce inmediato del río James, al sur de Richmond, y proporciona ahorros a distancia y tiempo significativos.

#### Principales cifras:

- Participación en la concesión: **68,14%**
- Año de adjudicación: **2006**
- Duración de la concesión: **88 años**
- Longitud: **14,2 km**
- Intensidad media diaria 2019: **16.815**

## Irlanda

### Globalvia Jons

Renovación del contrato de operación y mantenimiento de las autopistas radiales libres de peaje del Área Metropolitana de Dublín. Responsable de la provisión de vialidad invernal, la respuesta a incidentes, el mantenimiento rutinario y las intervenciones CAPEX a todas las rutas radiales que emanan de la autopista M50 en Dublín, que también gestiona la Compañía.

#### Principales cifras:

- Participación en la concesión: **70%**
- Año de adjudicación: **2019**
- Duración de la concesión: **5 años (extensible a 8)**
- Longitud: **180 km**



## Ferrocarriles con participación mayoritaria

### España

#### Metro Barajas

Sociedad Concesionaria encargada de la concesión administrativa para el desarrollo del proyecto, construcción y explotación de la vía metropolitana del tramo Barajas-Nuevo Edificio Terminal T-4 de la Línea 8.

#### Principales cifras:

- Participación en la concesión: **100%**
- Año de adjudicación: **2006**
- Duración de la concesión: **20 años**
- Longitud: **2,5 km**
- Pasajeros en 2019: **2.107.481**

#### Metro de Sevilla

El Metro de Sevilla tiene un trazado de 18 kilómetros con 21 estaciones en funcionamiento, atraviesa los municipios de Mairena del Aljarafe, San Juan de Aznalfarache, Sevilla y Dos Hermanas.

#### Principales cifras:

- Participación en la concesión: **88,23%**
- Año de adjudicación: **2003**
- Duración de la concesión: **37 años**
- Longitud: **18 km**
- Pasajeros en 2019: **16.998.191**

#### Tranvía de Parla

Sociedad adjudicataria de la construcción, suministro de material móvil, explotación, operación y mantenimiento de la doble vía del tranvía de Parla (Madrid).

#### Principales cifras:

- Participación en la concesión: **85%**
- Año de adjudicación: **2005**
- Duración de la concesión: **40 años**
- Longitud: **8,5 km**
- Pasajeros en 2019: **5.846.615**

## b) Sociedades Concesionarias donde GLOBALVIA NO tiene participación mayoritaria

### Autopistas sin participación mayoritaria

#### España

##### Autopista Cartagena – Vera

Sociedad Concesionaria encargada de la concesión administrativa para la construcción y explotación, de la autopista de peaje Cartagena – Vera.

##### Principales cifras:

- Participación en la concesión: **35,75%**
- Año de adjudicación: **2004**
- Duración de la concesión: **36 años**
- Longitud: **115 km**

##### Circunvalación de Alicante

Es la Sociedad Concesionaria de la construcción y explotación de la autopista de circunvalación de Alicante.

##### Principales cifras:

- Participación en la concesión: **25%**
- Año de adjudicación: **2004**
- Duración de la concesión: **36 años**
- Longitud: **142 km**

##### M-407

Esta sociedad es concesionaria del proyecto, construcción, conservación y explotación de los 11,6 Km de la autovía M-407 entre la M-404 y la M-506 en régimen de peaje en sombra.

##### Principales cifras:

- Participación en la concesión: **50%**
- Año de adjudicación: **2005**
- Duración de la concesión: **30 años**
- Longitud: **11,6 km**
- Intensidad media diaria 2019: **37.488**

##### R2, Autopista del Henares

Es la Sociedad adjudicataria de un contrato para la construcción y explotación de la autopista de peaje R2, que discurre a lo largo de 62 Km entre la M-40 y Guadalajara. Consta de dos tramos. El tramo interior desde la M-40 hasta la M-50 es la alternativa para evitar los atascos de la A-1 a la altura de S.S. de los Reyes y Alcobendas. El tramo exterior es la alternativa al denso tráfico de la A-2 entre Guadalajara y la M-50.

##### Principales cifras:

- Participación en la concesión: **10%**
- Año de adjudicación: **2000**
- Duración de la concesión: **39 años**
- Longitud: **62 km**

#### Irlanda

##### M50 Concession

Sociedad adjudicataria de la concesión para la construcción y explotación de la autopista M50 en Dublín, circunvalación principal de la ciudad.

##### Principales cifras:

- Participación en la concesión: **50%**
- Año de adjudicación: **2007**
- Duración de la concesión: **35 años**
- Longitud: **43,3 km**
- Intensidad media diaria 2019: **147.794**

##### N6

Sociedad adjudicataria para construcción y explotación de la autopista N6 Galway – Ballinasloe dentro del corredor estratégico este-oeste desde Galway a Dublín, cumpliendo con los requerimientos del Plan Nacional de Desarrollo.

##### Principales cifras:

- Participación en la concesión: **45%**
- Año de adjudicación: **2007**
- Duración de la concesión: **30 años**
- Longitud: **56 km**
- Intensidad media diaria 2019: **17.036**

## México

### Autovía Nuevo Necaxa-Tihuatlán

Es la Sociedad Concesionaria encargada del diseño, construcción y explotación de la Autovía Nuevo Necaxa-Tihuatlán que atraviesa los estados de Puebla y de Veracruz. Forma parte del principal del eje viario México-Tuxpán. Esta autovía se divide en 2 tramos:

- TC1 Necaxa- Ávila Camacho, para construcción y explotación en pago por disponibilidad.
- TC2 Ávila Camacho- Tihuatlán, para explotación en régimen de peaje usuario.

#### Principales cifras:

- Participación en la concesión: **50%**
- Año de adjudicación: **2007**
- Duración de la concesión: **30 años**
- Longitud: **84,7 km**
- Intensidad media diaria 2019: **12.195**

## Ferrocarriles sin participación mayoritaria

## España

### Metros Ligeros de Madrid

Se adjudicó en 2006 el contrato para la operación y mantenimiento de la línea de Pinar de Chamartín-Sanchinarro-Las Tablas de metro ligero, de 5,4 Km de longitud conectando con las líneas 1 y 4 del metro de Madrid.

#### Principales cifras:

- Participación en la concesión: **42,50%**
- Año de adjudicación: **2006**
- Duración de la concesión: **30 años**
- Longitud: **5,4 km**
- Pasajeros en 2019: **5.860.183**

### Tramvía Metropolità

Es adjudicataria de la construcción y explotación de una infraestructura de transporte que une el sur de Barcelona con las poblaciones de la comarca del Baix Llobregat.

#### Principales cifras:

- Participación en la concesión: **43,39%**
- Año de adjudicación: **2000**
- Duración de la concesión: **32 años**
- Longitud: **15,1 km**
- Pasajeros en 2019: **20.242.874**

### Tramvía Metropolità del Besòs

Esta empresa es adjudicataria de la construcción, operación y mantenimiento del tranvía que une la estación del norte y la Villa Olímpica de Barcelona con Sant Adrià del Besòs y Badalona.

#### Principales cifras:

- Participación en la concesión: **44,01%**
- Año de adjudicación: **2002**
- Duración de la concesión: **30 años**
- Longitud: **14,1 km**
- Pasajeros en 2019: **9.525.406**

### Transportes Ferroviarios de Madrid

Es titular de la concesión de la prolongación de la línea 9 del Metropolitano de Madrid, entre Vicálvaro y Arganda.

#### Principales cifras:

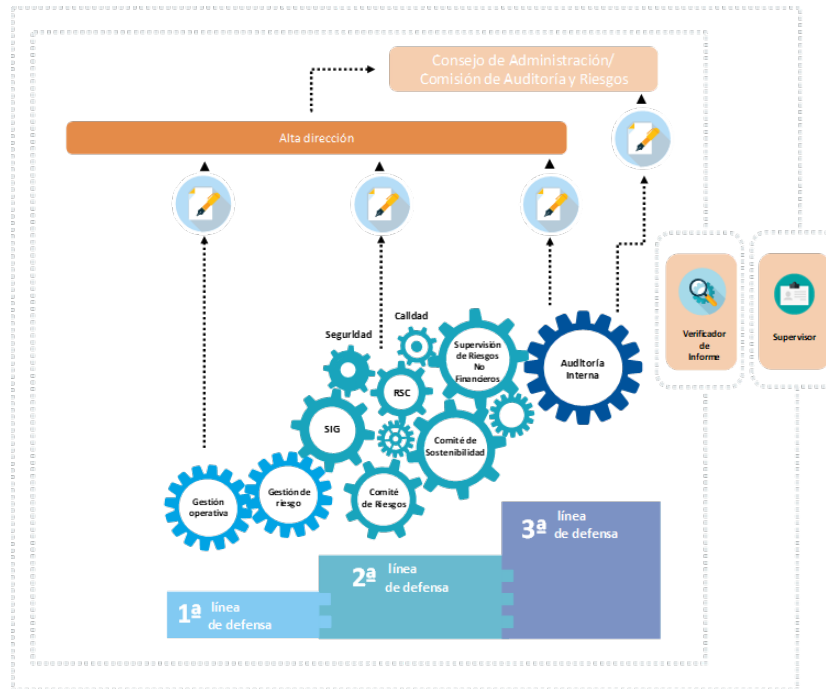
- Participación en la concesión: **49,38%**
- Año de adjudicación: **1997**
- Duración de la concesión: **32 años**
- Longitud: **20 km**
- Pasajeros en 2019: **6.875.428**

### 1.1.7. Valor generado y gestión del riesgo no financiero

#### a) Tres líneas de defensa

El objetivo de GLOBALVIA es maximizar el valor generado para sus grupos de interés desde un punto de vista económico y de sostenibilidad y con una adecuada gestión del riesgo. Este modelo se basa en el concepto de las **tres líneas de defensa**.

#### Modelo de tres líneas de defensa en el ámbito No Financiero



#### b) El Sistema Integrado de Gestión (SIG)

El **Sistema Integrado de Gestión (SIG)** de GLOBALVIA está orientado a supervisar y controlar de forma centralizada un modelo de negocio con Sociedades distribuidas en localizaciones muy diferentes, mediante la aplicación de prácticas comunes en todo el Grupo que se aprovechan de las nuevas tecnologías de la información. Esto es posible gracias a que el SIG implantado por GLOBALVIA se caracteriza por ser un sistema *multi-site*, es decir, todas las Sociedades están asociadas a un único certificado.

#### Principales características del SIG




Para un correcto desempeño, la Organización nombra a un Responsable del Sistema Integrado de Gestión (RSIG) en cada Sociedad del Grupo. Además, existe un equipo corporativo que coordina la implantación y actualización del SIG en el Grupo GLOBALVIA.

## i. Política del SIG

GLOBALVIA dispone de una **Política del Sistema Integrado de Gestión (SIG)**, de aplicación en todas las Sociedades Concesionarias con participación mayoritaria, así como en Corporación. A través de esta política, actualizada en 2019, la Compañía manifiesta su compromiso de gestión responsable y su vocación de satisfacer las necesidades de sus grupos de interés a través de diez principios de actuación.

Principios de actuación del SIG	
Principios	Asuntos incluidos
Establecer la cultura de la <b>gestión de calidad, sostenibilidad, seguridad y compliance</b> como un <b>elemento estratégico</b> para el funcionamiento del Grupo.	    
Establecer los recursos, productos y servicios más adecuados en cada momento para la consecución de los objetivos acordados contribuyendo a la <b>mejora continua</b> del Sistema Integrado de Gestión y al desempeño de la Organización en todos los ámbitos.	 
<b>Cumplir todos los requisitos legales y normativos aplicables</b> , así como otros asumidos por el Grupo, relacionados con los compromisos adquiridos con la calidad y la sostenibilidad de los servicios prestados, así como con la eliminación de peligros y reducción riesgos identificados para la seguridad.	  
<b>Identificar y comprender</b> claramente las <b>necesidades actuales y futuras de nuestros clientes y partes interesadas</b> , estableciendo -dentro de un marco de cooperación y entendimiento- compromisos mutuos de cumplimiento con el fin de lograr su satisfacción y mantener una relación positiva con las comunidades locales y la sociedad con la que nos relacionamos.	 
Promover la participación e implicación de todo el <b>equipo humano</b> del Grupo, potenciando su cualificación y actitudes mediante su <b>capacitación, motivación y comunicación</b> , así como la disponibilidad de información para conseguir una mejora continua en el desempeño de su actividad.	
Promover una <b>cultura de ética empresarial y buen gobierno</b> orientada al comportamiento adecuado y correcto de todas las personas que forman parte del Grupo GLOBALVIA	
Incluir en todas las fases de gestión de las infraestructuras el <b>uso sostenible y eficiente de los recursos</b> , con el objetivo de eliminar/reducir los impactos ambientales generados y los riesgos asociados, y así contribuir a la <b>protección del medio ambiente y mitigación del cambio climático</b> .	 
Potenciar estrategias de comunicación encaminadas a transmitir a todas las partes interesadas la importancia de la <b>conservación y el respeto</b> por el <b>medio ambiente</b> , así como nuestro <b>compromiso</b> de <b>prevención</b> de los <b>daños</b> y el <b>deterioro de la salud</b> de los <b>trabajadores, usuarios</b> y de todas aquellas <b>partes</b> que puedan verse <b>afectadas</b> .	
<b>Promover la seguridad ferroviaria operacional</b> analizando los riesgos, estudiando los cambios, formando y habilitando a sus trabajadores para obtener un servicio ferroviario óptimo y con seguridad para sus usuarios.	  
<b>Preservar la disponibilidad, integridad y confidencialidad</b> de la <b>información</b> de todas las partes interesadas para garantizar la seguridad de la información y protección de los datos de carácter personal.	

### Leyenda

			
Sostenibilidad transversal	Seguridad	Salud	Ética e integridad
			
Calidad	Medio ambiente	Sociedad	Talento
			
			Seguridad de la Información

## ii. Normas y estándares de referencia

El SIG describe todos los procesos de la Compañía y está basado en un conjunto de normas y estándares internacionalmente reconocidos:

- Pilares fundamentales de la estructura organizativa: ISO 9001 (Calidad), ISO 14001 (Medio ambiente), OHSAS 18001 (Seguridad y Salud en el Trabajo) e ISO 19600 (Cumplimiento).
- Otros estándares específicos según el área: UNE-EN 13816 (Calidad en el transporte público de pasajeros), ISO 22301 (Continuidad de Negocio), ISO 50001 (Eficiencia Energética), ISO 14064 (Cálculo de la Huella de Carbono) e ISO 27001 (Seguridad de la Información), entre otros.



### iii. Certificaciones

Esta filosofía se recoge en la certificación del Sistema Integrado de Gestión de GLOBALVIA por parte de la entidad AENOR conforme a las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, UNE-EN 13816:2003 y al estándar OHSAS 18001:2007.



### iv. Alcance del SIG

El alcance del SIG incluye:

- La gestión (adquisición, diseño, construcción, explotación, control y seguimiento) de Sociedades Concesionarias de infraestructuras (autopistas, autovías y ferrocarriles).
- La conservación, mantenimiento y explotación de autopistas, autovías y ferrocarriles.

SOCIEDADES	ACTIVIDAD	ESTÁNDAR <sup>2</sup>							
		ISO 9001	ISO 14001	OHSAS 18001	UNE-EN 13816	ISO 19600	ISO 22301	ISO 50001	ISO 27001
GLOBALVIA CORPORACIÓN	OFICINA	X	X	X		I	I	I	X
GLOBALVIA CHILE	OFICINA	X	X	X					
AUTOPISTA CENTRAL GALLEGA	AUTOPISTAS	X	X	X			X		
CONCESIONES DE MADRID	AUTOPISTAS	X	X	X					
RUTA DE LOS PANTANOS	AUTOPISTAS	X	X	X			X		
TÚNEL D'ENVALIRA	AUTOPISTAS	X	X	X					
AUTOPISTA DEL ACONCAGUA	AUTOPISTAS	X	X	X					
AUTOPISTA DEL ITATA	AUTOPISTAS	X	X	X					
AUTOPISTA COSTA ARAUCO	AUTOPISTAS	X	X	X					
RUTA 27	AUTOPISTAS	X	X	X			X		
TRANSMONTANA	AUTOPISTAS	X	X	X			X		
A23 BEIRA INTERIOR	AUTOPISTAS	X	X	X			X		
POCAHONTAS PARKWAY	AUTOPISTAS	X	X				X		
METRO DE SEVILLA	FERROCARRILES	X	X	X	X		X		
TRANVÍA DE PARLA	FERROCARRILES	X	X	X	X				

X	CERTIFICADA
X	EN IMPLEMENTACIÓN
I	IMPLEMENTADA / NO CERTIFICADA

#### v. Principales herramientas para el funcionamiento del SIG



» **Workspace**  
Plataforma de gestión documental y vehículo vertebrador del Sistema Integrado de Gestión. Contiene la estructura documental y los registros de la Compañía.



» **Delfos**  
Portal de *Business Intelligence*. Realiza la gestión de No Conformidades y reporte de Indicadores, los cuales permiten medir el desempeño de la Organización.



» **GLOBALVIA Project Management**  
Software de gestión de proyectos en línea que ofrece visibilidad y control total sobre las tareas.



» **GLOBALVIA Legal**  
Plataforma para asegurar el cumplimiento legal del Grupo en materia ambiental y de seguridad y salud. Identificación y evaluación de los requisitos legales de forma personalizada.



» **GLOBALVIA CAE**  
Plataforma para la gestión de la Coordinación de Actividades Empresariales en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Incluye otros aspectos de cumplimiento normativo definidos por GLOBALVIA.

<sup>2</sup> Norma UNE-EN ISO 9001: "Sistemas de gestión de calidad"

Norma UNE-EN ISO 14001: "Sistemas de gestión ambiental"

Estándar OHSAS 18001: "Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo"

Norma UNE-EN 13816: "Transporte público de pasajeros. Definición de la calidad del servicio, objetivos y mediciones"

Norma UNE-ISO 19600: "Sistemas de gestión de compliance"

Norma UNE-EN ISO 22301: "Sistemas de gestión de la continuidad de negocio"

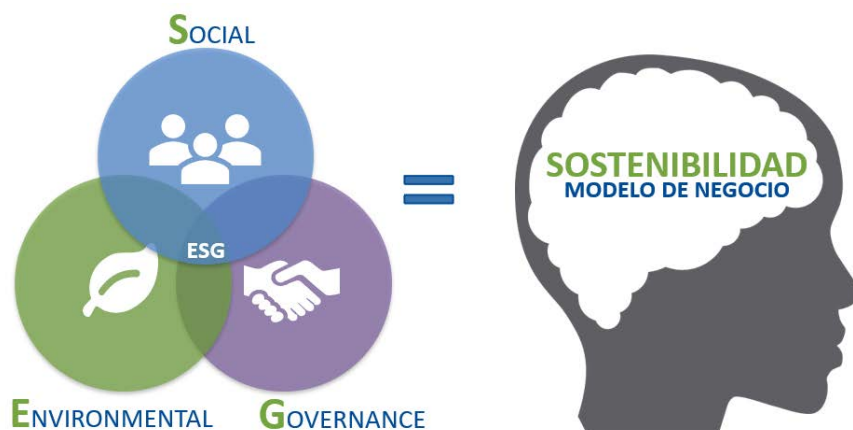
Norma UNE-EN ISO 50001: "Sistemas de gestión de la energía"



## 1.2. Gestión de Sostenibilidad

GLOBALVIA es uno de los actores de referencia en los países en los que opera gracias a su estrategia de negocio responsable y sostenible y al establecimiento de relaciones de confianza duraderas con sus grupos de interés. Gracias a esto, el índice de sostenibilidad **GRESB** (*Global Real Estate Sustainability Benchmark*) posicionó a Globalvia como **líder en materia ESG** en 2019.

Para la Compañía, la sostenibilidad genera valor en el entorno en el que opera, mejora la reputación exterior de la Compañía, permite una gestión más integral y completa y permite crear una visión y estrategia a largo plazo.



GLOBALVIA establece la gestión en materia de sostenibilidad de la Compañía incluyendo los asuntos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés). Éstos son los factores centrales en la medición de la sostenibilidad y el impacto ético de la inversión en una compañía o negocio:

- **Environmental (E):** acciones y medidas de eficiencia llevadas a cabo para monitorizar y reducir la huella ambiental de los activos
- **Social (S):** relación de la compañía con el impacto en sus grupos de interés e impacto social directo de sus actividades
- **Governance (G):** gobernanza de la sostenibilidad, políticas y procedimientos y enfoque de sostenibilidad a nivel de compañía o de organización

### 1.2.1. Plan Estratégico de Sostenibilidad 2020-2023

GLOBALVIA ha comenzado en 2019 a diseñar su Plan Estratégico de Sostenibilidad 2020-2023 con el objetivo de reforzar su liderazgo en sostenibilidad e integrar la estrategia en el modelo de negocio de la Compañía.

## Líneas de actuación del Plan Estratégico de Sostenibilidad 2020-2023



### 1.2.2. Comité de Sostenibilidad

A lo largo del año 2019, el Comité de Sostenibilidad ha reforzado su figura como actor principal para diseñar la estrategia de la Compañía en esta materia.

Los principales objetivos del Comité de Sostenibilidad son:

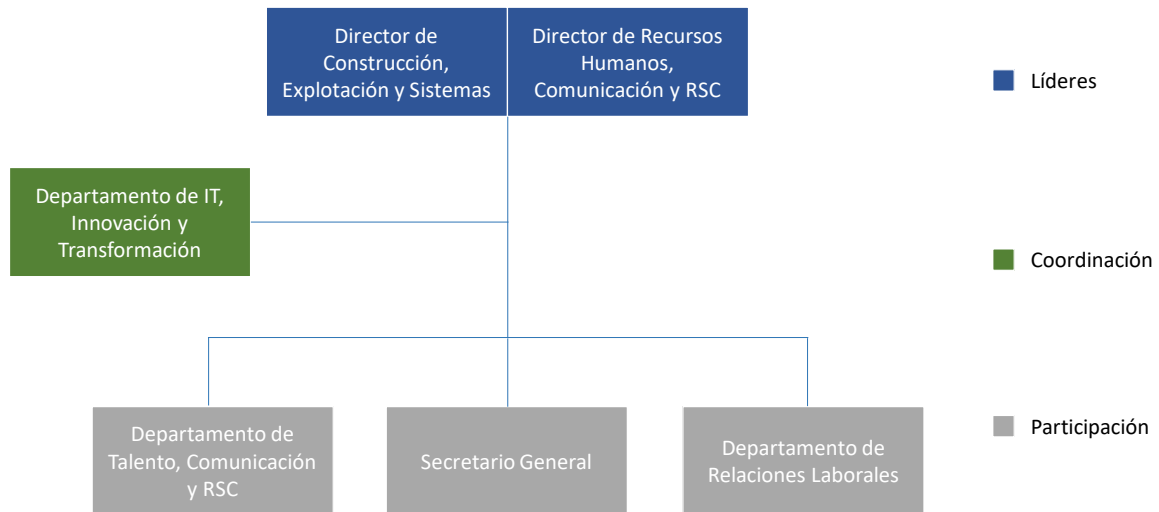
- Establecer los objetivos ESG a largo plazo alineados con la estrategia del Grupo
- Revisar y validar los objetivos anuales
- Identificar oportunidades de mejora
- Comunicación de la información no financiera a la alta dirección y a los órganos de gobierno de GLOBALVIA

#### Funciones y competencias del Comité de Sostenibilidad

##### Funciones y competencias

- Supervisar los aspectos ESG desde una perspectiva global
- Apoyar la consecución de logros en ESG
- Seguimiento de las actividades ESG en el Grupo
- Informar sobre aspectos ESG internamente y externamente
- Asegurar que las propuestas de inversión cubran aspectos ESG
- Presentación al Consejero Delegado de las decisiones tomadas por el Comité de Sostenibilidad

### Miembros del Comité de Sostenibilidad

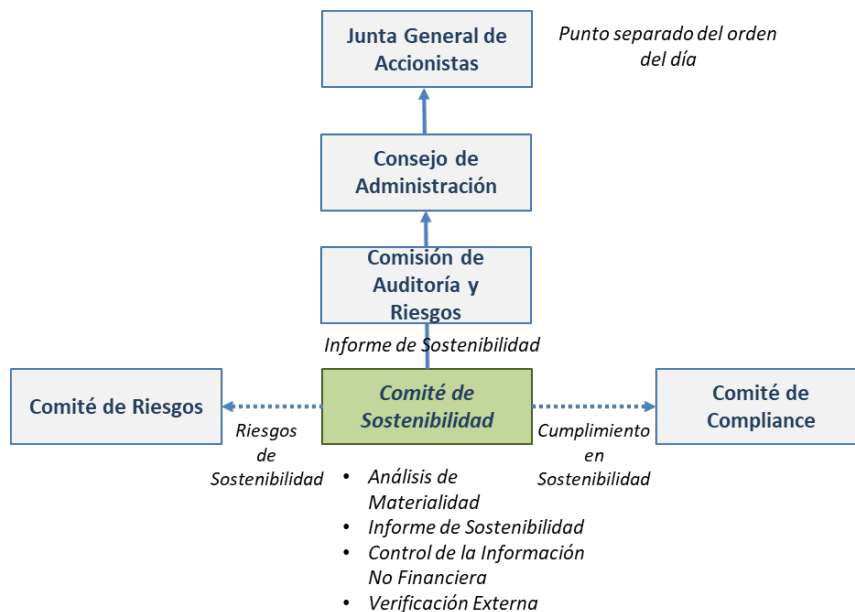


### 1.2.3. Reporting de sostenibilidad

#### a) Reporting interno a los órganos de gobierno

El Comité de Sostenibilidad es el órgano encargado de elaborar y supervisar la correcta elaboración del Informe de Sostenibilidad - Estado de Información No Financiera (EINF) Consolidado acorde a los requerimientos de la Ley 11/2018 sobre información no financiera. Una vez elaborado, es trasladado de forma voluntaria a la Comisión de Auditoría y Riesgos para la revisión del mismo. Por último, este informe es presentado como punto separado del orden del día para su aprobación en la Junta General de Accionistas.

Además, este Comité es el encargado de identificar y gestionar los riesgos en materia de sostenibilidad, los cuales son supervisados por el Comité de Riesgos; el órgano que tiene la responsabilidad de asegurar el cumplimiento en materia de sostenibilidad es el Comité de Compliance.



## b) Reporting externo: GRESB

Desde que comenzó su participación en 2016 en el índice de sostenibilidad GRESB, GLOBALVIA ha mejorado año a año su puntuación, logrando en 2019 posicionarse como líder entre cerca de 400 compañías del sector de las infraestructuras.

Además, en 2019 destaca el aumento de participación con respecto a ediciones anteriores, lo que responde al creciente interés de los inversores en modelos de negocio sostenibles y a la importancia de los factores ESG en la toma de decisiones.

### GLOBALVIA, líder mundial del índice de Sostenibilidad GRESB 2019 en el sector de infraestructuras

En 2019 GLOBALVIA se ha posicionado como **líder absoluto en su sector en materia de sostenibilidad**. La Compañía ha obtenido un doble liderazgo dentro del sector de infraestructuras – categoría integrada por 393 compañías – y también entre las gestoras de autopistas – donde 22 compañías han sido evaluadas –.



La puntuación de la Compañía en 2019 ha ascendido hasta los **93 puntos**:



Este índice tiene en cuenta criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG). Cabe señalar que GLOBALVIA ha obtenido una puntuación de 100 puntos sobre 100 en la dimensión ambiental.



Los resultados obtenidos por **GLOBALVIA** demuestran su **compromiso por liderar el sector de la gestión de infraestructuras**.

## 1.2.4. Financiación sostenible de proyectos

El liderazgo de GLOBALVIA en índices de sostenibilidad como GRESB puede revertir directamente, no solo en el beneficio reputacional de la Compañía, sino también en una monetización económica a través de la obtención de mejores condiciones de financiación en el caso de mejorar el desempeño en materia ESG.

Por primera vez en el Grupo GLOBALVIA, **Ruta de los Pantanos** inició en 2019 los trámites para llevar a cabo una financiación sostenible (ESG *Linked Loans*). De esta forma, el margen del préstamo queda vinculado a la mejora de un indicador de seguridad vial, así como a las certificaciones de calidad, medio ambiente y seguridad y salud del Grupo. Para este proceso se contó con la colaboración de Sustainalytics.

La clasificación del riesgo ESG de Sustainalytics identifica gobernanza como una cuestión material de sostenibilidad para la industria de autopistas y ferrocarriles. Los objetivos de desempeño de sostenibilidad de GLOBALVIA se basan en los siguientes indicadores:

Categoría	Indicador	Objetivos de desempeño de sostenibilidad	Fecha base
<b>Social</b>	Número de accidentes con víctimas por vehículo-km en los últimos 12 meses <sup>3</sup>	No superar anualmente el 97% del indicador base o de referencia, media de los últimos tres años. El indicador base se calcula como el promedio ponderado del número de accidentes con víctimas por vehículo-km que se dan en las concesiones españolas de GLOBALVIA (Autopista Central Gallega, Concesiones de Madrid y Ruta de Los Pantanos) durante los tres años anteriores. A efectos de aclaración, el primer año base 2019 considerará los años de 2016 a 2018. La fecha base se extiende 12 meses cada año, para tener en cuenta únicamente los tres últimos años.	La fecha base es dinámica. Tiene en cuenta los tres últimos años (consultar el cálculo en el apartado 2.5.1.b)
<b>Gobierno</b>	Certificación externa de los sistemas de gestión <sup>4</sup>	Certificar el 100% de la concesión Pocahontas Parkway bajo ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001 en cuatro años. Esta concesión no está actualmente certificada.	Diciembre 2019 (consultar el cálculo en el apartado 2.1.3.a)

### <sup>3</sup> Definición del número de accidentes con víctimas en los últimos 12 meses

La base se calcula de la siguiente forma: 
$$\frac{(\sum_{c=1}^3 \text{Accidentes}_{y-1} + \sum_{c=1}^3 \text{Accidentes}_{y-2} + \sum_{c=1}^3 \text{Accidentes}_{y-3}) * 10^8}{(\sum_{c=1}^3 V_{y-1} * Km_{y-1} * 365) + (\sum_{c=1}^3 V_{y-2} * Km_{y-2} * 365) + (\sum_{c=1}^3 V_{y-3} * Km_{y-3} * 365)}$$
  
Dónde:  $c$  = Concesión (Autopista Central Gallega, Concesiones de Madrid y Ruta de Los Pantanos),  $y$  = año actual,  $V$  = # de vehículos,  $Km$  = kilómetros

El KPI se calcula de la siguiente forma: 
$$\frac{(\sum_{c=1}^3 \text{Accidentes}_y) * 10^8}{\sum_{c=1}^3 V_y * Km_y * 365}$$
  
Dónde:  $c$  = Concesión (Autopista Central Gallega, Concesiones de Madrid y Ruta de Los Pantanos),  $y$  = año actual,  $V$  = # de vehículos,  $Km$  = Kilómetros

### <sup>4</sup> Definición del indicador certificación externa de los sistemas de gestión

Según el requisito del Prestamista, la progresión estimada de la certificación por año es la siguiente:

- Dic-2020: certificación de la norma ISO 9001;
- Dic-2021: certificación de la norma ISO 14001 y mantenimiento de la certificación ISO 9001;
- Dic-2022: mantenimiento de las certificaciones ISO 9001 e ISO 14001; y
- Dic-2023: certificación de la norma ISO 45001 y mantenimiento de las certificaciones ISO 9001 e ISO 14001.

En el contexto de GLOBALVIA, los accidentes mortales que se dan en las autopistas son un problema social importante que causa cientos de miles de muertes cada año. Si bien la principal responsabilidad de los accidentes recae sobre los conductores y los usuarios, la infraestructura de transporte desempeña un papel importante en la reducción y la mitigación de los riesgos. Los defectos estructurales de la infraestructura requieren reparaciones y no detectar los problemas puede tener resultados catastróficos, incluido el colapso de la infraestructura. Los operadores de autopistas son responsables del mantenimiento continuo de la infraestructura y de la implementación de salvaguardas para reducir al mínimo los accidentes.

Las medidas para prevenir los accidentes de vehículos incluyen mantener el pavimento, la iluminación, señalización, defensas y protección de las autopistas en buenas condiciones de utilización y funcionamiento; la adecuada gestión de la flora y fauna presente en la infraestructura; y la eliminación de los objetos extraños que puedan dificultar el tránsito o utilización de la misma, así como la prevención y limpieza de la nieve y el hielo ante su aparición en condiciones meteorológicas adversas.

Basándose en el rendimiento actual de GLOBALVIA y en la media nacional de accidentes de tráfico, Sustainalytics considera que el objetivo definido por GLOBALVIA para la mejora de la seguridad vial de tres de sus concesiones españolas (Autopista Central Gallega, Concesiones de Madrid y Ruta de Los Pantanos) es relevante y material para la Compañía.

Por otro lado, las zonas de trabajo en las autopistas pueden ser peligrosas para los trabajadores que construyen, reparan y mantienen la infraestructura. Los riesgos de seguridad incluyen accidentes vehiculares, resbalones, caídas, máquinas defectuosas y/o el uso inadecuado de camiones, herramientas y otro tipo de equipamiento, o la falta de protección adecuada en el manejo de dichos elementos. La elevación de materiales y maquinaria pesada puede causar tensiones musculares o trastornos musculoesqueléticos. Los trabajadores también pueden experimentar una exposición prolongada a temperaturas extremas en el exterior, altos niveles de ruido y emisiones y sustancias peligrosas. Las autopistas y las vías ferroviarias son entornos intrínsecamente peligrosos que exponen a los trabajadores a riesgos de accidentes. Las consecuencias de los incidentes de salud y seguridad incluyen la pérdida de tiempo, las demandas de los empleados y las reclamaciones financieras de indemnización, las investigaciones de accidentes y las multas o sanciones.

Las inversiones en sistemas de seguridad y salud sólidos pueden identificar los riesgos y prevenir los incidentes, incluyendo a los contratistas, a quienes a menudo se subcontratan las actividades de mantenimiento. Las mejores prácticas implican evaluaciones periódicas de los riesgos, la capacitación de los empleados, directrices y procedimientos operativos, el uso de equipo de protección y herramientas, el mantenimiento de la maquinaria y auditorías periódicas.

Para su indicador de gobierno, GLOBALVIA ha definido la certificación con arreglo a la norma ISO 45001 que se refiere directamente a la seguridad y salud en el trabajo y puede ayudar a reducir los riesgos conexos. Los esquemas de certificación creíbles proporcionan una garantía adicional de que los programas se alinean con la práctica internacional.

### 1.2.5. Grupos de interés de GLOBALVIA

#### a) Identificación de grupos de interés y de sus expectativas

Para convertirse en la compañía de referencia mundial por su eficiencia en el sector de la gestión de concesiones de infraestructura de transporte, GLOBALVIA considera fundamental la identificación y gestión de los distintos grupos de interés.

**Universo de relaciones: crear valor para los grupos de interés e involucrar a los grupos de interés**



GLOBALVIA identifica a sus grupos de interés a través de un Análisis de Contexto y Partes Interesadas. Del mismo modo, concreta las acciones necesarias para dar respuesta a sus necesidades y expectativas. Este ejercicio se revisa anualmente en el marco del Sistema de Gestión de la Compañía.

#### b) Diálogo con grupos de interés

GLOBALVIA identifica qué aspectos de su actividad tienen una gran influencia en el entorno del negocio a través del diálogo con sus grupos de interés, según se encuentra definido en las políticas y procedimientos de su Sistema de Gestión Integrado (SIG).

En concreto, la Política de Comunicación con Partes Interesadas fija las líneas generales para el uso efectivo de la comunicación de GLOBALVIA con dichas partes en relación a la gestión transparente de las actividades asociadas a sus respectivos negocios dentro de un marco de respeto a las obligaciones legales y contractuales aplicables.

<b>Principales mecanismos de diálogo con grupos de interés</b>	
<b>Grupos de interés internos</b>	
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas de Clima Laboral</li> <li>• Buzón de sugerencias</li> </ul>
Otros	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Canal de Denuncias</li> </ul>
<b>Grupos de interés externos</b>	
Administración Concedente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones</li> <li>• Informes periódicos</li> <li>• Encuestas de satisfacción</li> </ul>
Accionistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Juntas Generales de Accionistas</li> <li>• Comisiones</li> </ul>
Equipos de accionistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones</li> <li>• Informes</li> </ul>
Usuarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas de satisfacción de clientes</li> <li>• <i>Call center</i></li> <li>• <i>Chatbots</i></li> <li>• Correo electrónico a través de la página web</li> </ul>
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas de satisfacción de partes interesadas</li> </ul>
Entidades financieras	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas de satisfacción de partes interesadas</li> <li>• Reuniones</li> </ul>
Socios de activos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones</li> </ul>
Universidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones</li> <li>• Acuerdos de colaboración</li> </ul>
Tercer sector	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones</li> <li>• Acuerdos de colaboración</li> </ul>
Comunidades locales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones</li> <li>• Acuerdos de colaboración</li> </ul>
Medios de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redes sociales</li> <li>• Notas de prensa</li> <li>• Páginas web</li> </ul>
Inversores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Road shows</li> </ul>
Otros	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Canal de Denuncias</li> </ul>

### **c) Gestión de la Satisfacción de los Grupos de Interés**

GLOBALVIA cuenta con un procedimiento de Medida de Satisfacción de las Partes Interesadas que define los principios, responsabilidades y metodología para la obtención y análisis de información sobre la satisfacción de las partes interesadas, entre ellas los usuarios. Esta información es un elemento clave del proceso de mejora continua de GLOBALVIA y se realiza sobre gran parte las actividades que GLOBALVIA desempeña.

Además, en el caso de usuarios, existen metodologías diferentes para aquellas concesiones cuya singularidad así lo requiere. Un ejemplo de ello son las sistemáticas de realización de encuestas de satisfacción de clientes y tratamiento de resultados en concesiones de ferrocarriles certificadas conforme a la norma UNE-EN 13816 frente a las realizadas a los usuarios de autopistas. Adicionalmente, GLOBALVIA, mediante la realización del Análisis de Contexto y Partes Interesadas, extrae información complementaria a la recopilación de satisfacción de los usuarios de las infraestructuras que gestiona GLOBALVIA.



### 1.2.6. Compromiso global para un desarrollo sostenible

El firme compromiso con el cumplimiento de los principios recogidos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y de los Principios de Inversión Responsable, junto con el de la contribución a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) enmarcados en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es clave para entender el esfuerzo llevado a cabo por la Compañía en los últimos años.

#### a) Pacto Mundial de las Naciones Unidas

GLOBALVIA, como firmante del Pacto Mundial de las Naciones Unidas desde 2012, se compromete a hacer del Pacto Mundial y de sus diez principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de la Compañía.



#### b) Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

##### GLOBALVIA y los ODS

GLOBALVIA define anualmente objetivos ESG y acciones basados en los ODS poniendo el foco en aquellos que están más relacionados con su actividad y que promueven los Principios de Inversión Responsable.

El Comité de Sostenibilidad ha realizado un análisis de los 17 ODS con objeto de seleccionar los prioritarios dentro de la estrategia y marco de operación de GLOBALVIA: “Educación de calidad”, “Igualdad de género”, “Trabajo decente y crecimiento económico”, “Industria, innovación e infraestructura” y “Acción por el clima”.

Adicionalmente, la Compañía mantiene otras colaboraciones para contribuir al resto de los ODS.



## Contribuciones a ODS - Prioritarios

ODS	Contribución de GLOBALVIA
<b>ODS 4</b> <b>Educación de calidad</b>	GLOBALVIA dispone de acuerdos con distintos centros educativos para ofrecer becas y contratos en prácticas a jóvenes estudiantes y pone a disposición de los empleados de las Sociedades ayudas o becas al estudio. También colabora con la Fundación Real Madrid contribuyendo a que los niños consigan alcanzar sus metas educativas, con la Fundación A LA PAR en su proyecto educativo CAMPVS orientado a ayudar en la formación superior a personas con discapacidad y con la Fundación Adalias quienes construyen escuelas entre otras actividades. Asimismo, la Compañía fomenta la educación vial mediante diferentes programas, talleres, formaciones y campañas.
<b>ODS 5</b> <b>Igualdad de género</b>	GLOBALVIA trabaja para que la representación de la mujer, en todos los niveles funcionales y jerárquicos, evolucione hacia una representación equitativa. Más allá de eso, se suma al Proyecto Progresar de la CEOE con la participación de dos colaboradoras del Grupo y al Programa de Mentoring de mujeres promovido por la Cámara de Comercio de Estados Unidos. Asimismo, colabora en campañas de concienciación y sensibilización en materia de igualdad de género.
<b>ODS 8</b> <b>Trabajo decente y crecimiento económico</b>	GLOBALVIA ofrece becas y contratos en prácticas a jóvenes estudiantes, promueve la estabilidad en el empleo mediante acuerdos de beneficios sociales, y dispone de medidas adicionales a la evaluación obligatoria de riesgos laborales, entre otras medidas para fomentar el trabajo decente. Por otro lado, la Compañía colabora con la Fundación Adecco mediante su Programa de Voluntariado Corporativo en un proyecto basado en la orientación al empleo de personas con discapacidad intelectual. Además, GLOBALVIA recurre a distintas Fundaciones (A LA PAR, PRODIS, Cáritas, UNICEF) para satisfacer ciertas necesidades cotidianas mediante la compra de productos que son elaborados en centros especiales ayudando a la empleabilidad de personas con diversas discapacidades o en condiciones de exclusión social.
<b>ODS 9</b> <b>Industria, innovación e infraestructura</b>	GLOBALVIA mediante su negocio contribuye al desarrollo de infraestructuras en diferentes países. Además, la Compañía dispone de un Plan Estratégico de Innovación 2019-2021 mediante el cual contribuye a la adaptación del negocio a las nuevas tendencias globales. Por otro lado, GLOBALVIA ha desplegado Planes de Continuidad de Negocio en varias de sus Sociedades durante 2019.
<b>ODS 13</b> <b>Acción por el clima</b>	GLOBALVIA es consciente de que las consecuencias del cambio climático pueden ser irreversibles si no se toman medidas urgentes. Por ello, en 2019 ha comenzado a elaborar su Plan Estratégico de Sostenibilidad 2020-2023, el cual incluye la línea de actuación "Infraestructura para mitigar el cambio climático". Así, la Compañía incorpora en su cultura empresarial diferentes estrategias, planes y políticas que mejoren su capacidad de gestión del cambio climático. Entre las acciones llevadas a cabo en 2019, destacan la ampliación del cálculo de la Huella de Carbono del Grupo a las emisiones de alcance 3, la instalación de cargadores eléctricos en varias infraestructuras y el fomento del uso de energía procedente de fuentes renovables, entre otras. Además, el 93,3% de las Sociedades del Grupo GLOBALVIA cuentan con un Sistema de Gestión Ambiental (ISO 14001:2015) certificado por AENOR.

## **#COMPANIES4SDGs**

GLOBALVIA se unió en noviembre de 2017 a la campaña #COMPANIES4SDGs, que persigue facilitar a las empresas una campaña global para dar a conocer y concienciar a sus empleados y resto de grupos de interés en el contexto de los ODS. Esta campaña ha sido lanzada por la Red Española de Pacto Mundial de Naciones Unidas junto con Voluntariado y Estrategia y con el apoyo de IMPACT 2030.

Así, mediante el uso de la campaña #COMPANIES4SDGs, GLOBALVIA informa a sus empleados sobre los ODS en todos los países donde está presente, así como de posibles acciones individuales y cotidianas con las que todos pueden colaborar de forma sencilla, pero con impacto.

### **c) Principios de Inversión Responsable**

GLOBALVIA apoya los Principios de Inversión Responsable (PRI, por sus siglas en inglés) de las Naciones Unidas y ha introducido estos aspectos en sus procedimientos operacionales a través del Sistema Integrado de Gestión (SIG).

## 1.3. Gestión de Riesgos

### 1.3.1. Política de Control de Riesgos

La filosofía de Gestión de Riesgos de GLOBALVIA consiste en un conjunto de creencias y actitudes que caracterizan la forma en que la empresa considera el riesgo en sus acciones.

El Consejo de Administración se responsabiliza de aprobar la política correspondiente a la gestión y control de riesgos y de monitorizarla, mientras que el Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos asiste al Consejo en el cumplimiento de estas responsabilidades.

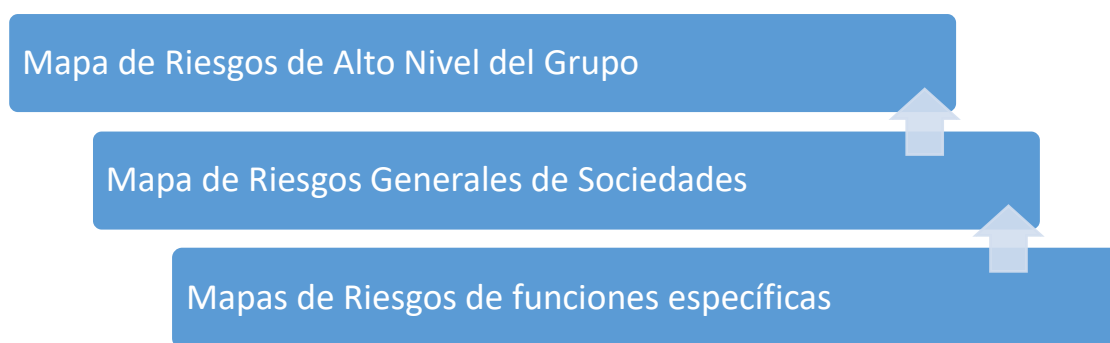
El control y gestión de riesgos se extiende por toda la Compañía y se integra en la gestión. El Comité de Riesgos es el responsable de implementar la Política de Control de Riesgos junto con la alta dirección, y todo el personal es responsable de control interno y gestión de riesgos.

La Política de Control de Riesgos, aprobada en 2016 y revisada en 2017, establece el marco para el control y gestión de los riesgos que puedan prevenir al Grupo de alcanzar sus objetivos. Estos riesgos pueden ser tanto internos como externos.

Los principales objetivos que persigue la política son:

- Incrementar el valor de los accionistas
- Crear una cultura de concienciación de riesgos para ayudar al Grupo a obtener sus objetivos
- Implementar un enfoque estándar para evaluar, gestionar y control el riesgo
- Cumplir con las leyes y regulaciones en todos los países donde el Grupo opera
- Cumplir con el Código de Conducta corporativo y todas las regulaciones internas
- Cumplir con los contratos firmados
- Proveer de un máximo nivel de aseguramiento a los accionistas
- Identificación continua de riesgos y monitorización del sistema de control interno

La Política de Control de Riesgos está desarrollada y complementada por los Mapas de Riesgos de cada una de las sociedades y corporativos, el cual define los principales riesgos que potencialmente pueden impedir la consecución de los objetivos estratégicos y operacionales del Grupo.



En 2019 GLOBALVIA ha comenzado a desarrollar un Mapa de Riesgos de Sostenibilidad, que recoge riesgos específicos en materia de sostenibilidad.

### 1.3.2. Gestión de riesgos

#### a) Modelo de Gestión de Riesgos Corporativos

El Modelo de Gestión de Riesgos Corporativos (ERM) implementado en GLOBALVIA se ha establecido siguiendo las mejores prácticas y está alineado con los marcos de referencia internacionales.

#### Tipología de riesgos de alto nivel



#### b) Órganos de gestión de riesgos

##### Comité de Riesgos

Como pieza relevante de la gestión de riesgos aparece el Comité de Riesgos, que es un órgano colegiado de carácter interno y permanente de alto nivel, con poderes autónomos de iniciativa y control, al que se le han atribuido entre sus funciones la vigilancia y supervisión de los principales riesgos de carácter financiero, operacional, estratégico, de cumplimiento, reputacional y de entorno.

El objetivo de este comité es verificar que los controles de riesgos vigentes en GLOBALVIA son acordes a los niveles de apetito de riesgo aprobados por el Consejo y, en cualquier caso, responden a las mejores prácticas del mercado de cara a favorecer una tendencia estable en el cumplimiento de sus objetivos de creación de valor a largo plazo y de mantenimiento de los más elevados niveles de reputación en el mercado. Asimismo, el Comité de Riesgos asume la función de impulsar la cultura de control de riesgos en toda la organización. Este comité se reúne con una periodicidad mínima semestral.

Las competencias del Comité de Riesgos son:

- Revisión, análisis y aprobación del Mapa de riesgos corporativo.
- Revisión, análisis y aprobación del Mapa de riesgos elaborados por las Sociedades del Grupo.
- Implementación de una metodología alineada con las mejores prácticas para la evaluación y gestión de los riesgos.
- Asesoramiento al Consejo sobre la estrategia de actuación en materia de apetito de riesgo actual y futuro.
- Verificación de los riesgos asumidos por GLOBALVIA son compatibles con los niveles de apetito de riesgos autorizados por el Consejo.
- Revisión del impacto en el perfil de riesgo de GLOBALVIA de los propuestos de inversiones y desinversiones que se presenten en el Consejo.
- Vigilancia de la rentabilidad de accionista exigida en los procesos de inversiones y desinversiones son acordes con el perfil de riesgo de los activos y que tenga en cuenta la estrategia de riesgo de GLOBALVIA.
- Revisión de la adecuación de la estructura de financiación de GLOBALVIA y de cada una de sus Sociedades a su perfil de riesgo.
- Revisión periódica de la fiabilidad del sistema de medición de riesgos.
- Análisis de los principales riesgos que se han materializado de cara a retroalimentar la mejora del propio sistema de medición de riesgos.
- Inculcar una cultura de Control de Riesgos a través de la Política de Control y Gestión de Riesgos aprobada por el Consejo.

El Comité de Riesgos de GLOBALVIA está presidido por el Director Financiero.

#### **Área de Auditoría Interna**

El Área de Auditoría Interna es una función independiente que provee de aseguramiento a la Alta Dirección y al Consejo de Administración del correcto funcionamiento de los sistemas y sus controles.

#### **Comité de Cumplimiento**

El Comité de Cumplimiento es el responsable de revisar los riesgos de cumplimiento de la Compañía y de crear advertencias tempranas sobre posibles violaciones en la materia.

#### **c) Riesgos con relación a la sostenibilidad**

Dentro de este marco, el Comité de Sostenibilidad desarrolla un Mapa de Riesgos de Sostenibilidad y reporta aquellos riesgos relevantes relacionados con este ámbito al Comité de Riesgos:

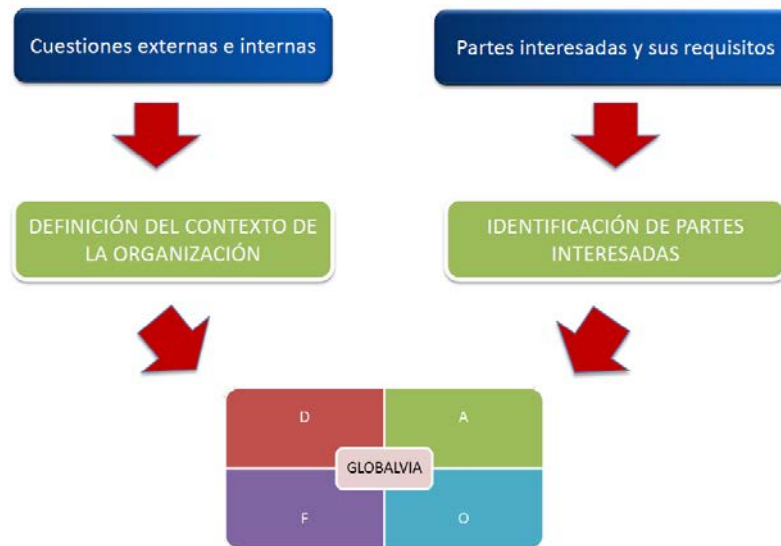
- Mapa de riesgos de alto nivel y de Sociedad:
  - Gobierno Corporativo
  - Responsabilidad Social Corporativa
  - Legislación (medio ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo, otros)
- Mapas de riesgos específicos
  - Continuidad de Negocio
  - Evaluaciones de Riesgos Laborales
  - Aspectos ambientales

### 1.3.3. Análisis de Contexto y Riesgos No Financieros

En el marco de su Sistema de Gestión, GLOBALVIA realiza periódicamente un Análisis de Contexto y de Partes Interesadas para cada país y línea de negocio de la Compañía, en el que se incluye:

- Análisis de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (DAFO)
- Análisis de partes interesadas
- Análisis de necesidades y expectativas

#### Proceso del Análisis de Contexto y Partes Interesadas



El resultado de este análisis general y del específico de cada ámbito de la sostenibilidad se tiene en cuenta en la evaluación de los riesgos no financieros. También se considera la legislación vigente y los requisitos contractuales. En concreto:

- Riesgos ambientales: se consideran los aspectos ambientales directos e indirectos afectados.
- Riesgos sociales: se revisan distintos ámbitos:
  - Riesgos asociados a la seguridad y salud en el trabajo
  - Riesgos relativos a los usuarios de nuestras infraestructuras
  - Riesgos en relación a las comunidades en las que nos integramos.
  - Riesgos de gobierno: evaluación de los órganos de gobierno, de la continuidad de negocio, la protección de datos de carácter personal o la seguridad de la información.

### 1.3.4. Continuidad del Negocio

La Continuidad de Negocio se ha convertido en una necesidad estratégica para GLOBALVIA. Por ello, la Compañía cuenta con un Sistema de Gestión de Continuidad de Negocio que se establece de acuerdo a la norma ISO 22301 y tiene el objeto de establecer los procedimientos necesarios para mitigar el impacto de una situación de crisis, incluyendo las de carácter ambiental, sobre el negocio.

En 2019, la organización ha ampliado el despliegue de los Planes de Continuidad de Negocio en varias de sus Sociedades permitiendo reducir los riesgos derivados de un posible incidente o contingencia que pudiera afectar a la disponibilidad de los principales procesos de negocio de la Organización.



### 1.3.5. Análisis Reputacionales

GLOBALVIA, en los procesos de licitación para nuevas adquisiciones, realiza análisis reputacionales de los socios y/o contratistas relacionados con los proyectos de inversión. Asimismo, la Compañía analiza la información pública existente sobre el proyecto en cuestión y su contexto, especialmente en el ámbito digital.

### 1.3.6. Política de Seguros

La Política de Seguros proporciona un marco para la gestión y monitorización de los riesgos a los que está expuesta GLOBALVIA a través de seguros y dentro de los límites establecidos por las leyes y regulaciones aplicables a sus actividades y a los países en los que opera. Esto incluye aquellas en materia de propiedad, responsabilidad y personal.

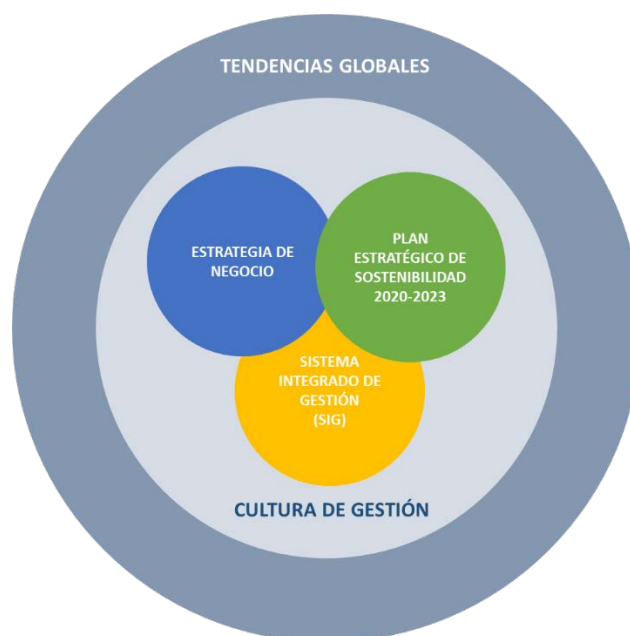


## 1.4. Gestión estratégica y sostenible de las tendencias globales

La Compañía adopta una estrategia de negocio basada en la eficiencia y la homogeneidad y una política de crecimiento selectivo y de desinversiones estratégicas que permite generar valor para los accionistas y mantener un compromiso de futuro. Asimismo, la Compañía se encuentra en proceso de elaboración de un Plan Estratégico de Sostenibilidad 2020-2023 que reforzará la estrategia de negocio a corto, medio y largo plazo.

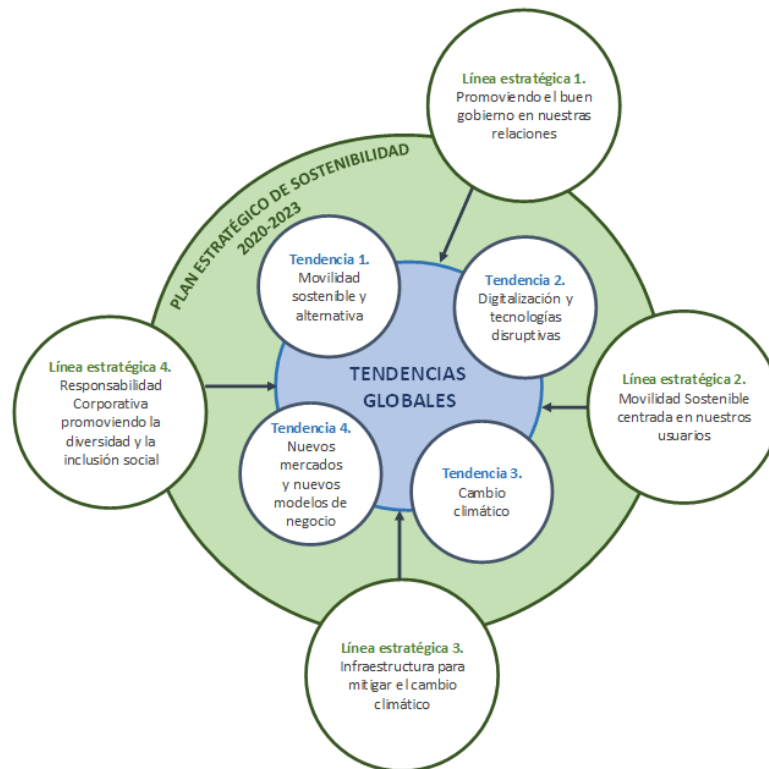
Para GLOBALVIA son elementos estratégicos clave para el funcionamiento de la entidad, tanto el análisis de las tendencias globales como el establecimiento de una cultura de la gestión de la calidad, el medio ambiente, la eficiencia energética, el compromiso social y la seguridad y salud en el trabajo. Ello permite promover la eficiencia y contribuye a la consecución de unos resultados económicos óptimos y sostenibles.

### Elementos de GLOBALVIA para la anticipación y adaptación a las tendencias globales



En este sentido, GLOBALVIA es consciente de que no vivimos una época de cambios, sino que estamos sumidos en un cambio de época que implica una transformación en la forma de trabajar y ofrecer servicios. Así, la Compañía analiza las tendencias globales con impacto en su negocio para mitigar los riesgos y aprovechar las oportunidades de las mismas mediante soluciones imaginativas. Este análisis le permite prepararse desde dentro para impactar fuera de la organización mediante la alineación de su Plan Estratégico de Sostenibilidad a las tendencias para garantizar su adecuada gestión.

## Plan Estratégico de Sostenibilidad como respuesta a las tendencias globales



### 1.4.1. Tendencia 1: Movilidad alternativa y sostenible

El modelo que ha marcado las pautas de transporte en las últimas décadas está cambiando de una forma disruptiva debido, principalmente, al crecimiento del uso de los vehículos híbridos y eléctricos como modos de transporte alternativos menos contaminantes, la incipiente aparición del vehículo autónomo como una solución real, la irrupción de modelos de transporte colaborativo facilitados por nuevas tecnologías y nuevos patrones de desplazamiento inducidos por nuevos hábitos de vida.

#### a) Sub-tendencias

##### **Crecimiento del uso de vehículos híbridos y eléctricos**

La expansión de los vehículos híbridos y eléctricos es un modo alternativo de transporte menos intensivo en el uso de carbono que nace de una mayor concienciación por el cuidado del medio ambiente. Además, las políticas y normas medioambientales como la etiqueta ecológica, la implantación de zonas de bajas emisiones en las ciudades, las ayudas, beneficios y subvenciones en la compra y uso de un vehículo eléctrico incentivan su crecimiento.

##### **Aparición del vehículo autónomo**

La incorporación del vehículo plenamente autónomo en el mercado está prevista para un futuro próximo, no obstante dependerá del desarrollo tecnológico y de la capacidad regulatoria de los gobiernos y administraciones públicas.

### **Irrupción de modelos de transporte colaborativo**

El vehículo compartido surge como un modelo de transporte alternativo al vehículo privado. Cada vez prima más la experiencia frente a la pertenencia y el servicio frente al producto, siendo clave las soluciones de movilidad como servicio (MaaS, por sus siglas en inglés). De esta manera, las personas compran movilidad en lugar de vehículos propios.

### **Nuevos patrones de desplazamiento**

La tecnología está impactando en el modo de vida de las personas y, en consecuencia, los patrones de desplazamiento son cada vez más variados y menos predecibles. Esto se debe a la accesibilidad inmediata a distintos tipos de transporte, al *e-commerce* que permite no desplazarse para adquirir productos y servicios y, también, al teletrabajo que permite evitar desplazamientos a los centros de trabajo.

### **Nuevo usuario**

Los propios usuarios empujan la transformación demandando cada vez más servicios centrados en una experiencia única y diferencial donde la inmediatez esté garantizada.

## **b) Riesgos y oportunidades asociados a la tendencia**

<b>Riesgos</b>	<b>Oportunidades</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• La sujeción a contratos concesionales a largo plazo interfiere en la flexibilidad de la Compañía para adaptar las infraestructuras a la incorporación de nuevas formas de movilidad.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La inclusión de puntos de carga y carriles generadores de energía para impulsar el uso de los vehículos eléctricos.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• La evolución de la movilidad va a una mayor velocidad que los cambios regulatorios que la acompañan, generando vacíos legales e incertidumbre.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rol de las infraestructuras en la integración del vehículo autónomo. Analizar el impacto de incluir vehículos automatizados en las infraestructuras para garantizar la convivencia entre estos vehículos y los tradicionales, ofrecer mayor seguridad, así como agilizar el transporte mediante la adaptación de las infraestructuras a riesgos y oportunidades identificados.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• El incremento en la imprevisibilidad del volumen de tráfico dificulta su gestión y entorpece la mejora de satisfacción del usuario.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El aporte de un mayor valor a los usuarios a través de una experiencia única que permita diferenciarse frente a los competidores.</li></ul>

### **c) Respuesta estratégica de GLOBALVIA a la tendencia**

Por un lado, GLOBALVIA, como gestor de autopistas y ferrocarriles, considera el valor a largo plazo de la flexibilidad de sus operaciones en las infraestructuras que gestiona y estudia el desarrollo de proyectos que puedan cubrir diversos escenarios en el futuro, asumiendo una inversión inicial frente a unos mayores beneficios a largo plazo. También, la Compañía considera relevante favorecer una mayor flexibilidad en los contratos concesionales que permitan adaptarse a una incertidumbre creciente.

Por otro, la Compañía tiene como misión crear nuevos modelos de movilidad en los que las personas se conviertan en el centro, así como ofrecer una experiencia única a sus usuarios mediante la transformación de las infraestructuras. Consciente de la importancia de mirar a través del prisma del usuario, durante 2019 GLOBALVIA ha analizado la experiencia del usuario y ha desplegado diferentes líneas de acción. Entre otras, el desarrollo de nuevos servicios orientados a la movilidad de los usuarios y canales alternativos de interacción con los mismos. La Compañía está actualmente testando nuevos servicios de pago y programas de fidelización que pronto serán una realidad para todos.

#### **1.4.2. Tendencia 2: Digitalización y tecnologías disruptivas en la sociedad**

Nos encontramos en un momento que el Foro Económico Mundial ha denominado la Cuarta Revolución Industrial por la mayor automatización e intercambio de datos. Es una realidad en la que el sector de las infraestructuras de transporte se ve impactado directamente por los cada vez más rápidos avances en conectividad, análisis de datos y ciberseguridad, entre otros. Las nuevas ideas y oportunidades no se encuentran confinadas en un solo espacio geográfico o sector, por tanto, se espera que la competencia por las nuevas tecnologías se intensifique.

#### **a) Sub-tendencias**

##### **Conectividad**

El vehículo conectado permite interacciones entre el vehículo y el conductor, otros vehículos y las infraestructuras. Estas interacciones permiten, por un lado, la generación de datos y métricas y, por otro, la comunicación de esta información a tiempo real.

##### **Big Data**

El análisis de datos tiene el poder de transformar la forma en la que gobiernos, responsables de la planificación, desarrolladores, propietarios y operadores gestionan la infraestructura. Distintos gobiernos están impulsando una mayor participación en la infraestructura, lo que requiere que propietarios y operadores tengan acceso a esta información.

##### **Ciberseguridad**

El comportamiento digital de las organizaciones y la transformación de sus negocios implica un desafío inherente sobre la seguridad y protección de los sistemas de Tecnologías de Información.

##### **Competencia por nuevas tecnologías**

Las nuevas ideas y oportunidades no se encuentran confinadas en un solo espacio geográfico o sector, por tanto, se espera que la competencia por las nuevas tecnologías se intensifique.

## a) Riesgos y oportunidades asociados a la tendencia

Riesgos	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"><li>El ritmo de la generación de datos va a mayor velocidad que el de su regulación, lo que dificulta la adaptación de la Compañía a las nuevas alternativas que ésta presenta.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>La tecnología permite a la Compañía agilizar sus procesos operacionales, así como minimizar riesgos.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Las infraestructuras pueden quedar obsoletas antes de su entrega por no ajustarse a las tendencias y desarrollos futuros.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>La conectividad entre las infraestructuras, los vehículos y la corporación ofrecen la oportunidad de obtener mayores niveles de seguridad.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Las empresas con un liderazgo más consolidado en el sector no tienen ventaja clara con respecto a las pequeñas empresas en tecnología.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>El acceso a los datos permite a GLOBALVIA adquirir conocimiento acerca del comportamiento del usuario, así como de sus preferencias y necesidades para poder ofrecerle una experiencia más individualizada que fidelice la relación.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>La transformación digital del negocio y el aumento de datos gestionados exponen a la Compañía a conflictos relativos a la seguridad de la información (ciberataques, etc.).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Los datos actúan como catalizador clave para la innovación y el desarrollo de nuevas ideas.</li></ul>

## b) Respuesta estratégica de GLOBALVIA a la tendencia

Dado los continuos avances tecnológicos que experimenta la sociedad actual, la Compañía trabaja para integrar la tecnología tanto en sus procesos internos como en las infraestructuras y en los servicios que proporciona. Asimismo, trata de optimizar el uso de los datos que gestiona con el objetivo de conocer en mayor profundidad al usuario y al negocio. Para ello, GLOBALVIA cuenta con una estrategia de innovación abierta centrada en aunar esfuerzos de competidores, empresas privadas o públicas y diferentes grupos de interés. La Compañía considera que una visión colaborativa permite incorporar buenas prácticas multisectoriales agilizando así el despliegue de nuevas tecnologías en el negocio. Asimismo, cree que solamente mediante el acuerdo de determinados patrones y protocolos de actuación es posible garantizar la seguridad de los usuarios.

### 1.4.3. Tendencia 3: Cambio climático

El rápido aumento de las emisiones de gases de efecto invernadero a la atmósfera, con un incremento del 30% de la concentración de las emisiones en los últimos 60 años, está acelerando el calentamiento global. El Acuerdo de París estableció para 2100 el mantenimiento de la temperatura media mundial por debajo de 2oC y limitar el aumento a 1,5oC con respecto a niveles preindustriales. El informe especial de IPCC de 2018 “*Global Warming of 1,5°C*” informó que las actividades antropogénicas han causado un aumento de la temperatura terrestre de 1,0 °C con respecto a niveles preindustriales y que si no se toman medidas, es probable que se lleguen a los 1,5C entre 2030 y 2052. Asimismo, *Global Risk Report 2019* ha identificado la tendencia de los riesgos de cambio climático como aquella que tiene mayor número de conexiones con el resto de tendencia y conexiones más fuertes, ya sean de carácter ambiental, social, geopolítico, económico o tecnológico.

## a) Sub-tendencias

### Una mayor concienciación social

El Acuerdo de París, el décimo tercer objetivo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el movimiento #FridaysForFuture impulsado por jóvenes estudiantes para reclamar la acción contra el cambio climático son indicativos de la importancia de esta tendencia en la agenda global social.

### La creciente implementación de medidas regulatorias

Está previsto que en 2020 se apruebe una Ley de Cambio Climático y Transición Energética en España, que permitan cumplir con la estrategia y objetivos climáticos de la Unión Europea.

### Fenómenos meteorológicos y desastres naturales

En los últimos años, el cambio climático ha originado una mayor intensidad y un mayor número de fenómenos meteorológicos extremos.

## b) Riesgos y oportunidades asociados a la tendencia

Riesgos	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"><li>La mayor concienciación social acerca del cambio climático expone a GLOBALVIA a un riesgo reputacional en caso de no tomar medidas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>La mayor concienciación social acerca del cambio climático ofrece a GLOBALVIA la oportunidad de adquirir un buen nivel reputacional al ofrecer una buena gestión de este asunto, y reducir el impacto medioambiental de los vehículos convencionales</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>La Compañía deberá adaptarse a las nuevas regulaciones para no incurrir en incumplimientos y evitar sanciones.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>GLOBALVIA ya dispone de un marco de gestión internacional de las medidas regulatorias en el ámbito ambiental que favorece el cumplimiento normativo y la reducción de los riesgos en la gestión de nuevos negocios.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Los fenómenos meteorológicos extremos pueden dañar las infraestructuras que gestiona la Compañía, ocasionando desperfectos en la carretera e incluso accidentes de circulación.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Una adaptación ágil y planificada a las nuevas condiciones meteorológicas puede ser un valor diferencial de las infraestructuras que gestiona la Compañía.</li></ul>

## c) Respuesta de GLOBALVIA a la tendencia

GLOBALVIA comenzó a implantar en 2018 Planes de Continuidad de Negocio para adaptarse de forma rápida y programada a situaciones que puedan colapsar sus operaciones. El objetivo que persiguen estos planes es responder de forma adecuada ante una situación de crisis, incluyendo las derivadas de riesgos ambientales.

Además, la Compañía cuenta con una herramienta para la gestión de los requisitos legales enfocada a monitorizar el cumplimiento legal en materia de medio ambiente y seguridad y salud. Esta herramienta es una de las principales con las que cuenta GLOBALVIA para garantizar el adecuado funcionamiento del SIG.

Asimismo, la Compañía dispone de objetivos específicos para la reducción de sus emisiones de forma que se minimicen los efectos de la Compañía sobre el cambio climático a través de proyectos innovadores que lo permitan.

#### 1.4.4. Tendencia 4: Nuevos mercados y nuevos modelos de negocio

A medida que la competencia por nuevas oportunidades de inversión en mercados desarrollados sigue aumentando, se observa un incremento de la búsqueda de inversión en mercados emergentes. Asimismo, en los últimos años se han visto proyectos de una escala y complejidad sin precedentes.

##### a) Sub-tendencias

###### Mercados emergentes

Se espera que a corto plazo los actores de infraestructuras empiecen a poner mayor énfasis en la exploración de oportunidades en mercados emergentes. Esto conducirá a una mejor infraestructura, una mejor calidad de vida y una mejor competitividad global en estos mercados.

###### Aprovechamiento de las infraestructuras existentes

Es previsible que las infraestructuras de transporte se adapten a los vehículos y usuarios que las utilizan en la actualidad y en el futuro. Entre otros, se espera que las compañías gestoras de infraestructuras de transporte incorporen sensores en las vías para recoger información que mejore la experiencia del usuario, así como que renueven y actualicen las infraestructuras para facilitar la implantación de vehículos autónomos.

##### b) Riesgos y oportunidades asociados a la tendencia

Riesgos	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> <li>Los países emergentes llevan aparejados riesgos de competitividad relacionados con plazos, regulaciones menos desarrolladas en ciertos aspectos, contexto político, conocimientos y talento preparado, calidad y resiliencia de las infraestructuras y estándares mínimos establecidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La competitividad en mercados emergentes es menor que en otros mercados, ya que es necesario disponer de capacidad inversora junto con capacidad de gestión en este tipo de contextos.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Los nuevos modelos de negocio requerirán una mayor colaboración entre los diferentes actores e implican riesgos desconocidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estos proyectos generan la oportunidad de colaborar con actores locales, lo que permite una mayor facilidad de entrada en nuevos mercados y de adquirir la inteligencia de negocio necesaria. Además, éstos generan la oportunidad de colaborar con organizaciones internacionales con las que intercambiar buenas prácticas.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Los proyectos de grandes dimensiones vienen normalmente aparejados con la politización de los mismos, con los consecuentes desequilibrios que ellos conlleva.</li> </ul>	

##### c) Respuesta de GLOBALVIA a la tendencia

Los mercados objetivo de GLOBALVIA son los países OCDE con especial énfasis en España, Unión Europea y Norteamérica lo que reduce el riesgo de sus operaciones frente a otros mercados. Asimismo, la Compañía se encuentra en un proceso continuo de búsqueda de oportunidades de negocio, tanto en mercados desarrollados como emergentes, entre las que se incluyen la gestión de proyectos de gran envergadura y la colaboración con entidades locales y de reconocido prestigio. GLOBALVIA contempla en su estrategia de innovación la evaluación de tecnologías emergentes, nuevos modelos de negocio y disrupciones posibles en la actividad que desarrolla.

## II. LOS 5 PILARES DE LA SOSTENIBILIDAD DE GLOBALVIA

La Compañía entiende la sostenibilidad como una consecuencia lógica del compromiso con el entorno. La vinculación a largo plazo de la Compañía con los territorios donde opera ha llevado a definir un modelo de gestión en el que la sostenibilidad está integrada en todos los procesos de la Organización teniendo en cuenta los siguientes cinco pilares.



Estos pilares definen la estructura de los siguientes capítulos del presente Informe de Sostenibilidad - Estado de Información No Financiera Consolidado (EINF).



## 2.1. Gobierno Corporativo

### 2.1.1. Buen gobierno

#### a) Gobierno responsable y diligente

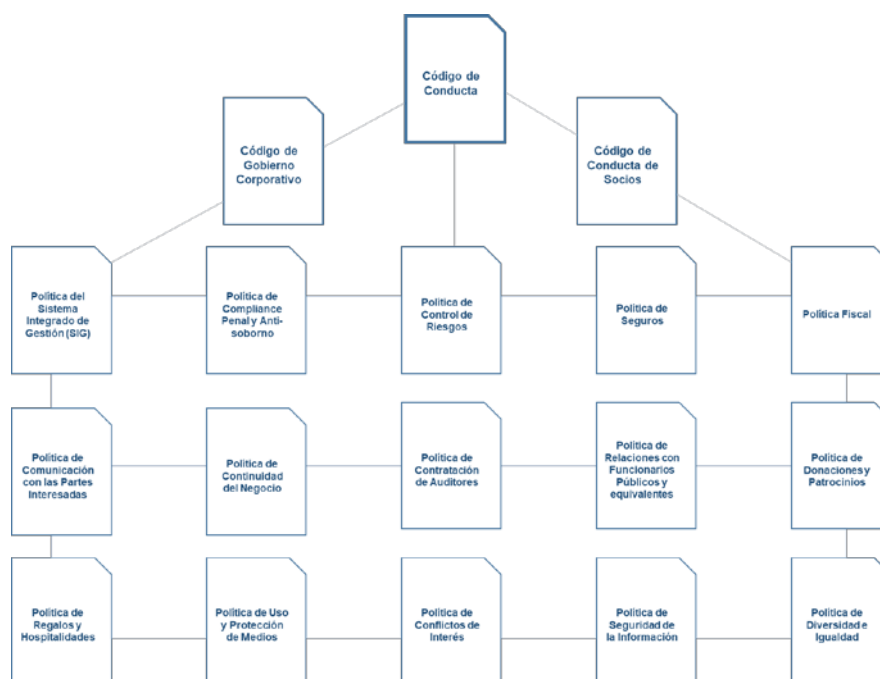
GLOBALVIA dispone de un Código de Buen Gobierno que determina las responsabilidades de sus directivos, bajo las cuales, por medio de sus respectivos Consejeros y órganos encargados, se controla la toma de decisiones de su gestión. Asimismo, el Gobierno Corporativo de la Compañía define los compromisos y prácticas esperados y, para ello, dispone de políticas y principios que orientan, propician y garantizan el buen gobierno en todo el Grupo. Cabe señalar que, de acuerdo con lo dispuesto en este código, se ha definido un modelo de gestión en el que la sostenibilidad se encuentra integrada en todos los procesos de la cadena de valor.

GLOBALVIA centra su actividad en los países de la OCDE, y, por lo tanto, construye sus principios corporativos de acuerdo a las pautas definidas por dicha organización. Los principios, compromisos y prácticas esperadas por la Compañía en materia de gobierno corporativo también atienden al marco legal que aplica a la Compañía y los requerimientos de regulación en los países donde opera. Adicionalmente, GLOBALVIA también basa sus principios en los requerimientos de Ley de Sociedades de Capital y, a pesar de no ser de aplicación para la Compañía, las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas. Estos principios en materia de gobierno corporativo se encuentran recogidos en el Código de Gobierno Corporativo de la Compañía.

#### Elementos para el buen gobierno de GLOBALVIA

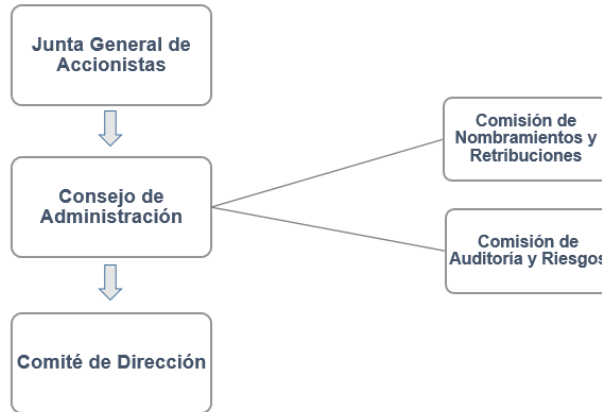
1. **Estatutos:** por los que se rige GLOBALVIA desde su constitución y donde se regulan los derechos y obligaciones de sus miembros y el funcionamiento de la organización frente a terceros.
2. **Políticas y procedimientos:** engloban decisiones corporativas que definen criterios y establecen marcos de acción para guiar la actividad en todos los niveles de las Sociedades del Grupo.

#### Libro de Políticas de GLOBALVIA



3. **Órganos de gobierno:** GLOBALVIA cuenta con una Junta General de Accionistas, Consejo de Administración, Comisión de Auditoría y Riesgos, Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y Comité de Dirección.

**Órganos de gobierno de GLOBALVIA**



Adicionalmente, con el objetivo de supervisar y comprobar que los procesos de GLOBALVIA se están desarrollando adecuadamente en todas las Sociedades Concesionarias del Grupo, se han implementado los siguientes mecanismos de control interno:

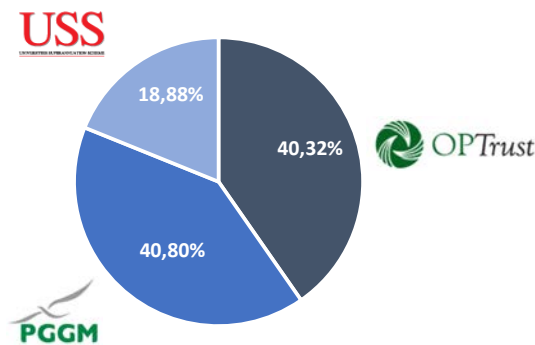
- Órganos de gobierno
- Normas y directrices
- Sistema de Gestión de Riesgos
- Área de Auditoría Interna
- Función de Control

Cabe señalar, que la concesión de Ruta 27 publica un Informe Anual Corporativo.

**b) Junta General de Accionistas**

En 2019 la Junta de Accionistas de GLOBALVIA Infraestructuras celebró cuatro reuniones (una ordinaria y tres extraordinarias) con un quórum de asistencia del 100%. Los puntos tratados en dichas sesiones fueron: aprobación de Cuentas, nombramiento de Auditores, dimisión, nombramiento y reelección de Consejeros y distribución de reservas. Cabe mencionar que todos los puntos fueron aprobados.

**Desglose accionarial de GLOBALVIA**



### c) Consejo de Administración

El Consejo de Administración, máximo órgano de representación de GLOBALVIA, con excepción de la Junta General de Accionistas, se compone por doce miembros, dentro del rango establecido en los Estatutos de la Compañía de 10 a 12 miembros y la recomendación de la CNMV de 5 a 15 miembros. Es competencia exclusiva de la Junta General de Accionistas determinar el número de miembros del Consejo en el intervalo establecido, así como el nombramiento de los mismos, no siendo un requisito ser socio para ser nombrado.

La principal competencia del Consejo de Administración es la dirigir, administrar y representar a la Sociedad. Para ello, el Consejo se reúne con una periodicidad mínima trimestral. En concreto, en 2019 el Consejo de Administración celebró 6 reuniones con un cuórum de asistencia del 100%.

#### Funciones y competencias del Consejo de Administración

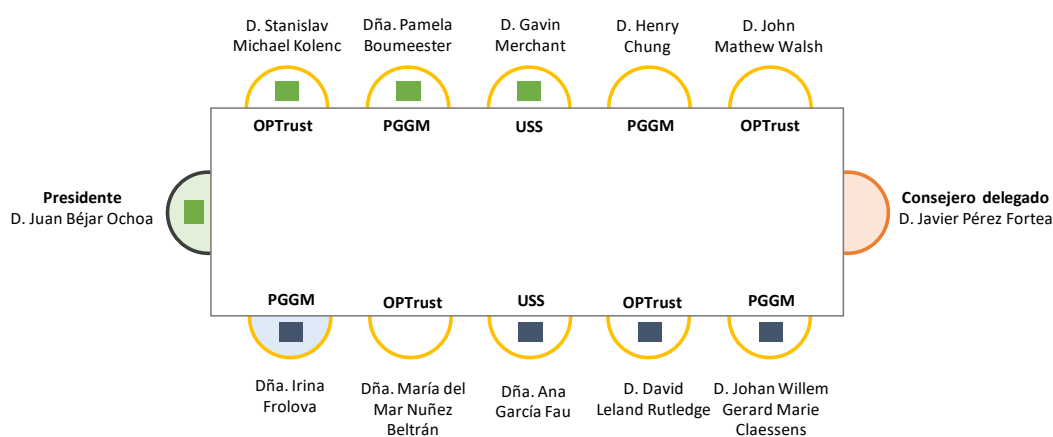
##### Funciones y competencias

- La supervisión del efectivo funcionamiento de las comisiones que hubiera constituido y de la actuación de los órganos delegados y de los directivos que hubiera designado
- La determinación de las políticas y estrategias generales de la Sociedad
- La autorización o dispensa de las obligaciones derivadas del deber de lealtad conforme a lo dispuesto en la Ley
- Su propia organización y funcionamiento
- La formulación de las cuentas anuales y su presentación a la Junta General de Accionistas
- La formulación de cualquier clase de informe exigido por la ley al órgano de administración siempre y cuando la operación a que se refiere el informe no pueda ser delegada
- El nombramiento y destitución de los consejeros delegados de la Sociedad, así como el establecimiento de las condiciones de su contrato
- El nombramiento y destitución de los directivos que tuvieran dependencia directa del consejo o de alguno de sus miembros, así como el establecimiento de las condiciones básicas de sus contratos, incluyendo su retribución
- Las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros, dentro del marco estatutario y, en su caso, de la política de remuneraciones aprobada por la Junta General de Accionistas
- La convocatoria de la Junta General de Accionistas y la elaboración del orden del día y la propuesta de acuerdos
- La política relativa a las acciones propias
- Las facultades que la Junta General de Accionistas hubiera delegado en el Consejo de Administración, salvo que hubiera sido expresamente autorizado por ella para subdelegarlas
- Las Materias Reservadas Simples y las Materias Reservadas Especiales
- Toma de decisiones sobre asuntos económicos, ambientales y sociales

Además, el Consejo de Administración denomina de su seno dos comisiones: la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, y la Comisión de Auditoría y Riesgos, a las que les delega permanentemente ciertas facultades del Consejo de Administración.

Sin embargo, algunas de las facultades del Consejo son competencia exclusiva del Consejo de Administración.

## Composición del Consejo de Administración



- Presidente Comité de Nombramientos y Retribuciones
- Presidenta Comité de Auditoría y Riesgos
- Miembro Comité de Nombramientos y Retribuciones
- Miembro Comité de Auditoría y Riesgos
- Otro no ejecutivo
- Ejecutivo
- Dominical

Cabe señalar que el Presidente del Consejo de Administración de GLOBALVIA, D. Juan Béjar Ochoa, no es ejecutivo y su rol es independiente del de Consejero Delegado, siendo D. Javier Pérez Fortea el Consejero Delegado de la Compañía. Diez de los doce miembros del Consejo son consejeros dominicales, nombrados por cada uno de los accionistas en proporción a su participación en el capital social.

## Miembros del Consejo de Administración

### D. Juan Béjar Ochoa - Presidente

Licenciado en Derecho y Administración y Dirección de Empresas. Cuenta con una amplia experiencia de 30 años, trabajando durante 20 años en el sector de la infraestructura donde se ha desarrollado como líder. Comenzó su carrera en finanzas. Tras pasar por ENASA, aceptó una oferta de Holderbank, hoy Holcim, como Director General. En 1991, comenzó a formar parte del Grupo Ferrovial como Gerente de Diversificación, para un año después promocionar a Gerente-Director de desarrollo. Desde entonces, ha desempeñado el cargo de Director General en varias empresas del Grupo. Posteriormente, se incorporó a CITI, donde fue Presidente Ejecutivo y Codirector de Inversiones. Después de varias operaciones financieras exitosas, se convirtió en Presidente de Cementos Portland GLOBALVIA y Vicepresidente de FCC. Actualmente, desempeña la labor de asesor independiente para diversas compañías.

### D. Javier Pérez Fortea - Consejero Delegado

Es ingeniero civil y comenzó su carrera profesional en el mundo de la construcción. Trabajó primero en España y luego en Estados Unidos, Indonesia, Filipinas y Jamaica como Delegado para varias empresas constructoras españolas. Desde 1999, ha trabajado en el mundo de las infraestructuras de transporte PPP, habiendo estado involucrado en los proyectos de mayor dimensión mundial. Ha sido responsable de la construcción, financiación y operaciones de autopistas y proyectos ferroviarios en 11 países en 3 continentes.

### D. Stanislav Michael Kolenc - Consejero

Licenciado en Ingeniería Mecánica por la Universidad de Western Ontario. Comenzó su carrera como ingeniero de procesos para posteriormente trabajar en M&A. Ha formado parte de los fondos Macquarie (Londres) y OPTrust (Canadá), donde actualmente desempeña el rol de Director General desde 2006.

### Dña. María del Mar Nuñez Beltrán - Consejera

Licenciada en Ingeniería Aeronáutica y un MBA por Australia Graduate School of Management. Es Consejera no-ejecutiva de OPTrust. Amplia experiencia en sectores de inversión público/privado de Asia Pacífico y Europa.

#### **D. John Mathew Walsh - Consejero**

Desempeña el rol de Director General. En enero de 2015 fue designado Director Gerente y Asesor Jurídico General por el equipo ejecutivo. Brinda servicios de asesoría legal a todos los miembros de OPTrust, asistiendo a la supervisión de las diferentes reestructuraciones, ejecuciones de transacciones y asuntos regulatorios.

#### **D. David Leland Rutledge - Consejero**

Licenciado en Comercio y Finanzas por la Universidad de Queen. Comenzó su carrera en Greenhil como Analista de Banca de Inversión en 2010. En enero de 2013, se unió a OPTrust como Asociado de Inversiones y actualmente trabaja como Gerente.

#### **Dña. Ana García Fau - Consejera**

Licenciada en Derecho y Empresariales en ICADE y MBA en Massachusetts Institute of Technology – Sloan School of Management. Comenzó su carrera en McKinsey & Company, trabajó durante 10 años en Telefónica Publicidad e Información como CFO, CCDO y Directora de Planificación Estratégica, fue durante 7 años Consejera Delegada de Hibu. Actualmente, desempeña la labor de consejera para diversas compañías.

#### **Dña. Pamela Boumeester - Consejera**

Máster en Historia por la Universidad de Groningen. En 2002 fue nombrada Consejera Delegada de NS Reigiers y en 2006 Consejera Delegada DE Ns Poort de NV Nederlandse Spoorwegen. En 2008, fue nombrada Presidenta del Consejo Asesor de Reinier de Graaf Groep y de TSM Business School. En 2013, paso a trabajar en Lid van de Raad van Toezicht. Actualmente, desempeña la labor de consejera para diversas compañías. Desde 2018 es consejera dominical en GLOBALVIA en representación de PGGM.

#### **D. Gavin Merchant - Consejero**

Licenciado en Derecho por la Universidad de Edimburgo. Comenzó su carrera como contable en Deloitte. Posteriormente, se trasladó al sector de PFI donde trabajó en empresas como Morrison Construction, Commonwealth Bank of Australia, Merrill Lynch o ING Real Estate Investment Management. En 2011 se unió a USS donde es responsable del departamento de Activos Reales.

#### **D. Henry Chung - Consejero**

Licenciado en Business y un Máster de la Rotterdam School of Management. Se unió a PGGM en 2011 y actualmente es el Director de Inversiones de Infraestructura en PPGM Investments.

#### **Dña. Irina Frolova - Consejera**

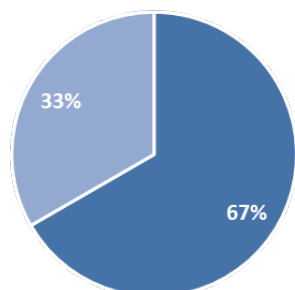
Posee las certificaciones profesionales CFA y Director Internacional por INSEAD. Se unió a PGGM en 2014 y actualmente supervisa la gestión de activos de la cartera de inversiones en infraestructura que asciende a 7.600 millones de euros, así como el gobierno corporativo donde la compañía es un inversionista influyente. Adicionalmente, desempeña la labor de directora no ejecutivo de varias compañías de PGGM. Anteriormente a su presencia en PGGM fue responsable de las actividades de gestión de cartera a nivel regional en Royal Bank of Scotland y ABN AMRO y fue asesora principal en proyectos de financiamiento para energía e infraestructura en los Países Bajos, el Reino Unido y Rusia.

#### **D. Johan Willem Gerard Marie Claessens - Consejero**

Licenciado en econometría por la Universidad Erasmus de Rotterdam. Se unió a PGGM en 2009 como Gerente Senior de Inversiones en capital de infraestructura. En PGGM, fue responsable de una serie de transacciones en el sector de transporte, servicios públicos y PPP. Antes de eso, trabajó durante 19 años en ING Bank. Desde 1994, ha estado involucrado en casi todos los sectores de la deuda de financiación de proyectos y ha adquirido una amplia experiencia en transacciones. En 2005, Han se convirtió en responsable del equipo de infraestructura en Ámsterdam. Como Director General, se centra en proyectos de infraestructura en Europa.

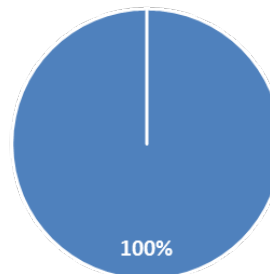
En 2019 se incrementó la presencia de mujeres en el Consejo de Administración de 3 a 4 Consejeras, siendo el 33,33% de los miembros del Consejo mujeres. El 83% de los miembros tenían experiencia previa en el sector (en gestión, académica o de investigación) excluyendo miembros ejecutivos.

#### Distribución de consejeros por sexo



■ Consejeros ■ Consejeras

#### Cúorum de asistencia al Consejo de Administración



El Consejo de Administración y sus comisiones delegadas son evaluados con carácter anual desde 2017. En 2019 se ha realizado una evaluación por un tercero independiente, siguiendo así con las recomendaciones del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas, en el que se indica que el Consejo evaluará periódicamente su desempeño y el de sus miembros y comisiones, contando con el auxilio de un consultor externo independiente al menos cada tres años.

En relación con la independencia del Consejo de Administración, en todas las reuniones del Consejo se incluye siempre un primer punto del orden del día en el que los Consejeros manifiestan si se encuentran en situación de conflicto de interés en relación con los asuntos a tratar en el orden del día de dicho Consejo.

#### **Comisión de Nombramientos y Retribuciones**

La Comisión de Nombramientos y Retribuciones de GLOBALVIA, órgano que depende directamente del Consejo de Administración y cuyas propuestas deberán ser ratificadas por el Consejo, se establece para el desempeño de funciones relacionadas con la composición del Comité de Dirección y la política de retribuciones de la Compañía.

#### Funciones y competencias de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

**Funciones y competencias**

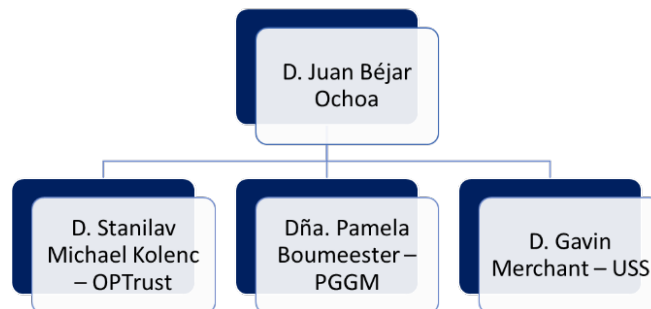
- Nombramientos y ceses, composición y desempeño
- Planificación de la sucesión
- Retribuciones
- Gobierno Corporativo y cuestiones organizativas

Respecto a los nombramientos, la diversidad se encuentra entre las cuestiones que se consideran en el proceso de selección de consejeros. En cuanto a las retribuciones, debe señalarse que la retribución del cargo de Consejero actualmente no es retribuido. Los únicos cargos retribuidos en este aspecto son el de Consejero Delegado y el de Presidente del Consejo de Administración, nombrados por los accionistas de GLOBALVIA. Estas dos personas no están vinculadas a la organización por contrato laboral sino que su relación con la organización es de carácter mercantil. La retribución variable del Consejero Delegado es acordada por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

La retribución de la alta dirección se recoge en el punto 23 b) de la memoria consolidada de GLOBALVIA Infraestructuras y sus subsidiarias.

La Comisión está compuesta por cuatro miembros, cada uno de ellos representante de uno de los accionistas de la Compañía y todos ellos siendo consejeros no ejecutivos del Grupo. Los miembros son nombrados por el Consejo de Administración. D. Juan Béjar Ochoa, Presidente del Consejo de Administración, es a su vez Presidente de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones.

### **Miembros de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones**

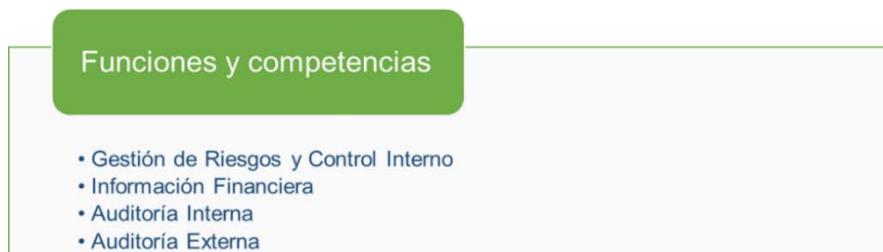


En 2019 la Comisión de Nombramiento y Retribuciones se reunió en cinco ocasiones, con un cuórum de asistencia del 100%.

### **Comisión de Auditoría y Riesgos**

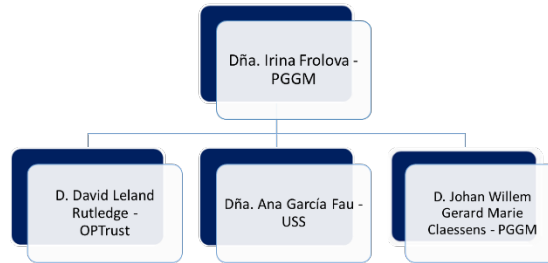
La Comisión de Auditoría y Riesgos de GLOBALVIA, órgano que depende directamente del Consejo de Administración y cuyas propuestas deberán ser ratificadas por el Consejo, se establece para el desempeño de funciones relacionadas con la Gestión del Riesgo, el Control Interno y los informes financieros de las Sociedades. Las propuestas de la Comisión de Auditoría y Riesgos deben ser ratificadas por el Consejo de Administración.

### **Funciones y competencias de la Comisión de Auditoría y Riesgos**



La Comisión está compuesta por cuatro miembros, cada uno de ellos representante de uno de los accionistas del Grupo y todos ellos siendo consejeros no ejecutivos de la Compañía. Los miembros de la Comisión de Auditoría y Riesgos son nombrados por el Consejo de Administración. Ms. Irina Frolova, representante del accionista PGGM, es la Presidenta de la Comisión de Auditoría y Riesgos.

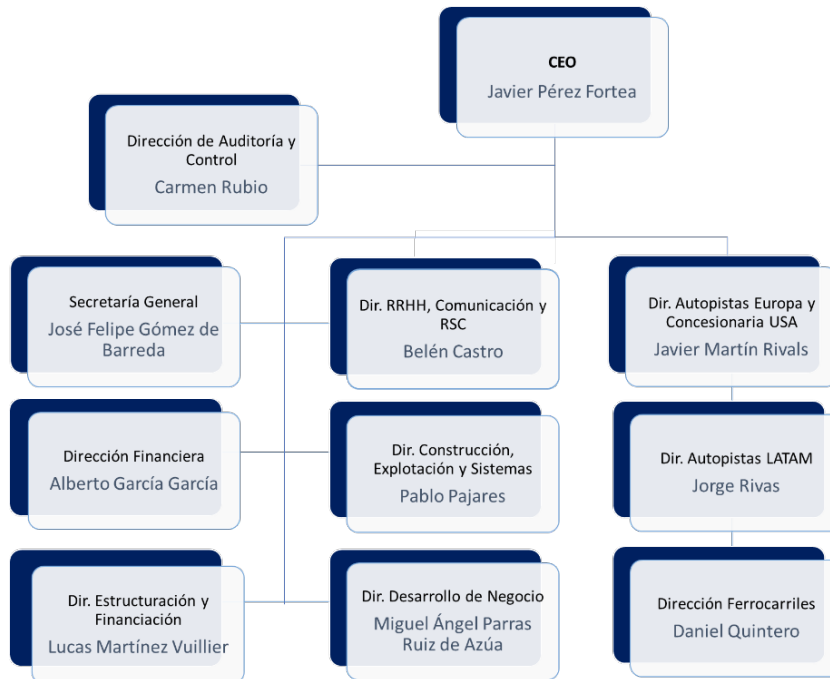
**Miembros de la Comisión de Auditoría y Riesgos**



La Comisión de Auditoría y Riesgos se reunió en seis ocasiones en 2019, con un cuórum de asistencia del 100%.

**d) Comité de Dirección del Grupo**

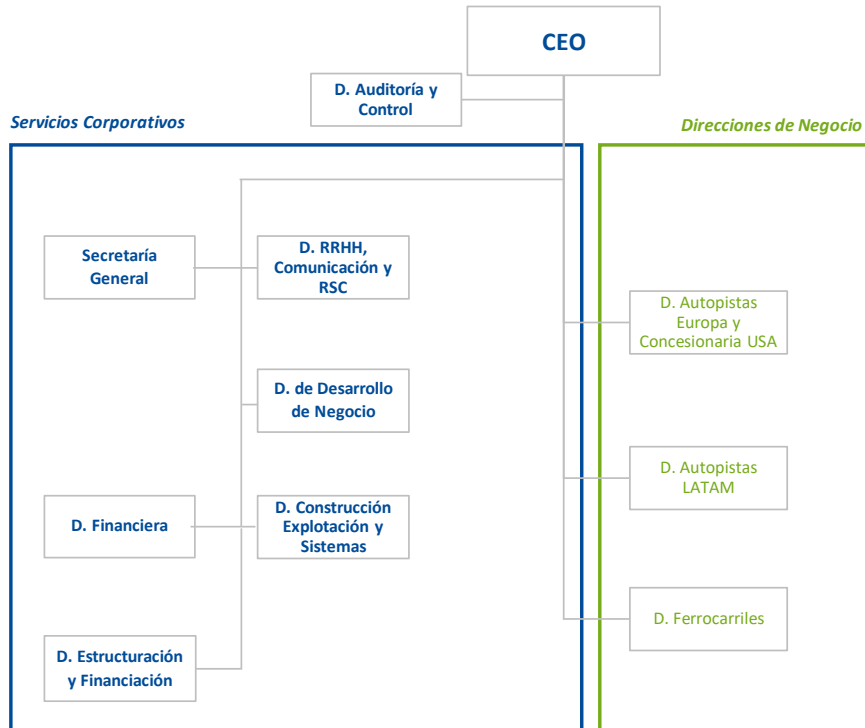
**Miembros del Comité de Dirección**





## e) Estructura organizacional de GLOBALVIA

### Organigrama de la Compañía (sólo posiciones del Comité de Dirección)



### 2.1.2. Integridad

Son valores fundamentales de GLOBALVIA la integridad, el trabajo en equipo, la calidad en la gestión, la orientación a resultados, el servicio al cliente, la innovación y el respeto a la seguridad y salud de las personas. Es el valor de la integridad la que debe mover a todas las personas del Grupo a tener una actuación ética y de responsabilidad para que todas sus decisiones y acciones se realicen con pleno respecto a las Leyes, Reglamentos, Normas y Procedimientos internos y externos.

#### a) Código de Conducta

##### Contenido del Código de Conducta

El Código de Conducta de GLOBALVIA, así como las políticas, protocolos y procedimientos que lo desarrollan, establecen los principios y valores básicos de comportamiento para los empleados de GLOBALVIA y terceras partes, sirviendo como elementos importantes de la cultura corporativa de la Compañía.

En el Código de Conducta se establecen una serie de pautas de conducta basadas en el respeto de los derechos humanos, así como una serie de procedimientos de cara a formar e informar al personal sobre el contenido y aplicación del propio Código de Conducta, y denunciar y controlar cualquier situación de incumplimiento del mismo.

De acuerdo con esto, GLOBALVIA se adhiere a los derechos humanos y laborales contemplados en la legislación española e internacional. Asimismo, en 2013 se adhiere a los principios que respaldan el Pacto Mundial (Communication on Progress disponibles aquí), a las normas de las Naciones Unidas sobre las responsabilidades de las organizaciones transnacionales y otras en el campo de los derechos humanos, a las pautas de la OCDE para multinacionales, a la Declaración Tripartita de Principios sobre Multinacionales y a la política social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), respetando las leyes de cada país y los principios éticos de sus respectivas culturas.

## Documentos de referencia del Código de Conducta



El **Código de Conducta** recoge lo siguiente:

- i. **Alcance:** el Código de Conducta de GLOBALVIA es de obligado cumplimiento para todo el personal del Grupo, con independencia de la categoría profesional. El mismo aplica a todas las Sociedades del Grupo y a aquellas Sociedades participadas por GLOBALVIA que decidan adherirse al mismo. Adicionalmente, cabe señalar que este código es extensivo a todo grupo de interés vinculado a GLOBALVIA cuyo comportamiento pueda afectar a la reputación o intereses de la Compañía.
- ii. **Valores:** para lograr los fines que persigue y como parte de la cultura de la Compañía, el Código de Conducta recoge los valores del Grupo.

## Valores de GLOBALVIA



- iii. **Normas y conductas de actuación profesional:** las normas y conductas profesionales que establecen que el cumplimiento del Código de Conducta es una obligación inherente de las responsabilidades de todos los miembros a los que se refiere.

Por lo tanto, todos los empleados aceptan inexorablemente que cualquier incumplimiento de este Código de Conducta se considerara un incumplimiento grave de sus condiciones contractuales. De la misma manera aceptan que, en caso de incumplimiento, GLOBALVIA tiene derecho de aplicar las medidas disciplinarias que correspondan, sin perjuicio de otras normas civiles o procesos penales que puedan surgir.

Las pautas de conducta profesional establecidas incluyen:

- **Información confidencial y secreto profesional**
- **Concurrencia y conflicto de intereses**
- **Propiedad intelectual, medios y recursos.**
- **Relaciones con la administración pública, pagos y sobornos, subsidios fraudulentos y obligación de cooperar con las investigaciones.**
- **Información sobre trámites legales o administrativos.**
- **Prevención en relación al blanqueo de capitales.**
- **Transparencia**
- **Auditoría y contabilidad**
- **Dar y recibir regalos, beneficios o política de ventajas**

- iv. **Normas de conducta entre los profesionales del Grupo:** los estándares de conducta entre empleados dentro del Grupo GLOBALVIA, tanto en términos generales como en relaciones más específicas con gerentes y ejecutivos. Estos establecen que:
  - Los profesionales deben fomentar relaciones basadas en el respeto mutuo evitando cualquier tipo de discriminación u otras acciones que puedan entrar en conflicto con los valores y la ética de la Organización.
  - Conductas que limiten la dignidad de cualquier profesional, ya sea física o verbalmente, creando una atmósfera de trabajo intimidante, hostil o humillante será considerada inaceptable.
  - Cualquier conducta considerada inapropiada será reportada a Recursos Humanos.
- v. **Comité de Cumplimiento:** su misión es garantizar el cumplimiento del Código de Conducta.
- vi. **Ombudsman:** tiene la responsabilidad de colaborar con el Comité de Cumplimiento en la gestión del Canal de denuncias y de las notificaciones recibidas.
- vii. **Canal de denuncias:** mecanismo interno para reportar incumplimientos.
- viii. **Protocolo Moral:** para la prevención y acción en caso de *mobbing*, de discriminación por género o acoso sexual en el trabajo.
- ix. **Protocolo Contra el Acoso Moral y Sexual en el Trabajo para las Empresas del Grupo ubicadas en Costa Rica:** protocolo específico para la concesión Ruta 27, que aplica sin excepción a todos los trabajadores, sin discriminar en términos de rangos directivos.

#### **Difusión y formación acerca del Código de Conducta**

El Código de Conducta se entrega a todos los empleados en su primer día de trabajo. Además, el Código de Conducta, el Código de Gobierno Corporativo y los principios se encuentran disponibles en la intranet, con acceso a todos los empleados de GLOBALVIA.

Asimismo, con el objetivo de que todos los empleados tengan conocimiento al respecto e interioricen su importancia, GLOBALVIA dispone de un video tutorial sobre el Código de Conducta, en el que se incluye, entre otros, información acerca del Canal de Denuncias.

El tutorial está orientado a transmitir la visión y valores de GLOBALVIA a sus empleados. El video se muestra a los empleados en el momento de su incorporación a la empresa, permitiendo al empleado visualizarlo y aprender a su propio ritmo. Tras ver el vídeo, el empleado realiza un test que retoma cada tres años. Además, otras sesiones formativas se desarrollan en las Concesiones, especialmente en las nuevas para asegurar una adecuada aplicación del Código de Conducta.

Durante el 2019 se realizó una sesión de formación acerca del Código de Conducta con el Comité de Dirección, así como sesiones con las diferentes áreas de negocio. Asimismo, durante el año 2019 se ha trabajado en una versión del Código de Conducta que ayude a la comprensión y lectura de los pilares básicos del Código.

Además, el Código de Conducta es público para todos los grupos de interés con los que GLOBALVIA se relaciona a través de su página web [www.globalvia.com](http://www.globalvia.com).

## b) Canal de denuncias

Con el objetivo de que todos los profesionales de GLOBALVIA colaboren en el cumplimiento del Código de Conducta, en la lucha contra el acoso moral y sexual, el fraude y cualquier otro delito, GLOBALVIA dispone de un mecanismo interno, el Canal de denuncias, para informar sobre comportamientos inadecuados. Igualmente, los empleados pueden iniciar su denuncia o consulta a través de los correos electrónicos corporativos [info@globalvia.com](mailto:info@globalvia.com) y [compliance@globalvia.com](mailto:compliance@globalvia.com), los buzones genéricos de Comunicación y de Recursos Humanos, y a través de la página la web y la intranet. Todas estas comunicaciones y denuncias se trasladan y tramitan de forma centralizada a través del Canal de Denuncias.

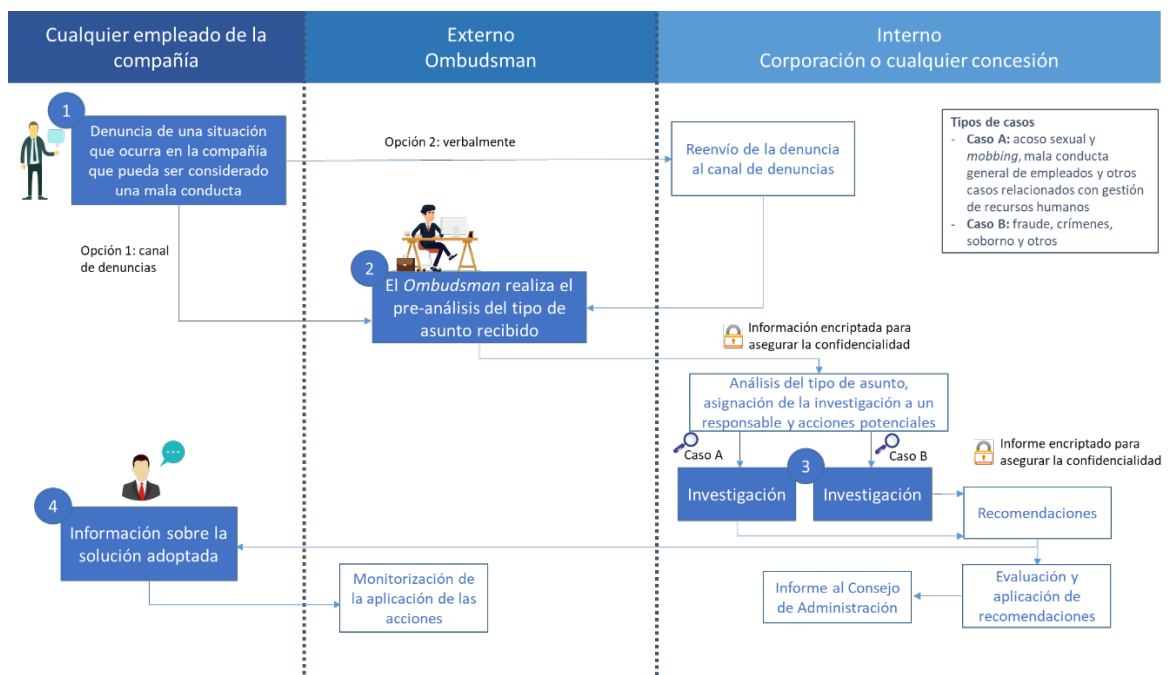
A través de este mecanismo, la información debe ser proporcionada con respeto absoluto hacia la verdad y con el pleno convencimiento de estar actuando correctamente. Realizar una acusación siendo conocedor de su falsedad, puede estar sujeto a medidas disciplinarias por parte de la Compañía, puesto que esto infringiría la ley, la moralidad, y los principios y valores de la Organización.

Para presentar una denuncia, el informante debe identificarse para garantizar la seriedad y rigurosidad del sistema y de las investigaciones necesarias a dichos informes. Por ello, no se admitirán las denuncias que se formulen a través del Canal de Denuncia de forma anónima. Cabe señalar que cualquier denuncia o consulta será procesada confidencialmente, protegiendo la identidad del informante ante cualquier represalia. Su identidad solamente podrá ser desvelada fuera del Grupo GLOBALVIA, ante las Autoridades Públicas cuando sea pertinente reportar el delito a las mismas.

Para llevar a cabo la clasificación inicial de las denuncias y reportar al Comité de Cumplimiento, existe una figura externa, el *Ombudsman*, al que todos los empleados de GLOBALVIA pueden reportar cualquier situación irregular: delitos, casos de corrupción, acoso etc. Su función principal es proporcionar una asistencia independiente, imparcial, confidencial e informal a gerentes y empleados, clientes u otras partes interesadas de GLOBALVIA.

Una vez lleguen las denuncias al Comité de Cumplimiento, la investigación será llevada a cabo teniendo en cuenta las circunstancias específicas de cada caso.

### Procedimiento de denuncias de GLOBALVIA



Durante el 2019, se han recibido un total de cinco denuncias al Código de Conducta y ninguna consulta. Dos de ellas están relacionadas con el cumplimiento del Código de Conducta, dos de ellas no reflejan el autor material del hecho y una de ellas refleja actos cometidos fuera del centro de trabajo. Las denuncias se refieren principalmente a cuestiones relacionadas con el ámbito laboral de los denunciados (salvo la referida a actos cometidos fuera del centro de trabajo), no siendo ninguno de los casos mencionados delitos como tal, ni estando relacionadas con casos de corrupción o de vulneración de los derechos humanos. Del total de cinco denuncias recibidas en el año 2019, tres se realizaron en España, una en México y otra en Chile.

Los siguientes resultados de las denuncias se reportaron en el informe emitido por el *Ombudsman* al Comité de Cumplimiento en diciembre de 2019: todas las denuncias fueron tramitadas y archivadas.

El tiempo medio de resolución de las denuncias sobre el Código de Conducta es inferior a 45 días, teniendo como referencia que el Comité de Cumplimiento establece un periodo de 3 meses (90 días) para la resolución de denuncias.

## c) Cumplimiento

### Comité de Cumplimiento

El Comité de Cumplimiento es un órgano interno que reporta al mismo a través de la Comisión de Auditoría y Riesgos. El Comité de Cumplimiento se rige por su propio reglamento, poseyendo poderes autónomos de toma de decisión y control. Este reglamento utiliza como referencia el Manual de Cumplimiento, el Código de Gobierno Corporativo y el Código de Conducta.

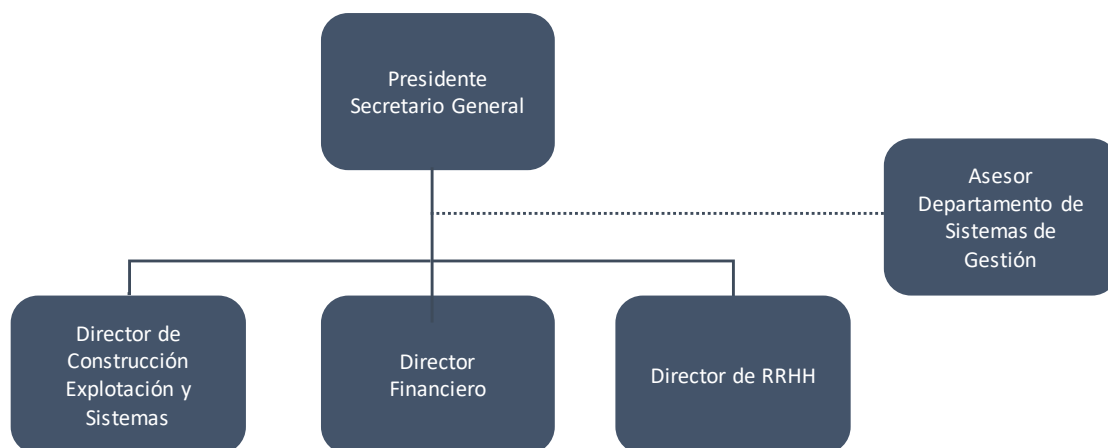
La misión principal del Comité de Cumplimiento es la supervisión de los programas de cumplimiento de las normas y estándares, contratos y políticas, y procedimientos y controles internos de GLOBALVIA, con el objetivo de garantizar su implementación y cumplimiento. De esta manera su objetivo es identificar, evaluar, advertir y monitorizar cualquier riesgo de cumplimiento, definido como cualquier violación de las leyes o regulaciones aplicables, principales contratos, Código de Conducta y políticas y procedimientos definidos en el Sistema de Gestión Integrado (SIG). Además, el Comité se asegura de la difusión de una cultura ética en la Organización.

### Competencias del Comité de Cumplimiento

#### Competencias

- Modificación y divulgación del cumplimiento del Código de Conducta
- Cumplimiento de la legislación vigente
- Cumplimiento obligaciones contractuales
- Cumplimiento de normativa interna
- Análisis y tramitación de denuncias

## Miembros del Comité de Cumplimiento



Además, el *Ombudsman* apoya al Comité de Cumplimiento con las siguientes funciones:

- Apoyar la difusión del Código de Conducta e información sobre ética a los empleados y en el establecimiento de medidas de control y de prevención contra la comisión de delitos e infracciones.
- La gestión del Canal de Denuncias, recibiendo a través del mismo las denuncias que se formulen, instruyendo los expedientes a los que den lugar manteniendo la confidencialidad del denunciante y proponiendo al Comité la adopción de las medidas que correspondan en cada caso. Según las características de la denuncia recibida, el Ombudsman se pondrá en contacto con el Comité de Cumplimiento para que se active el protocolo moral o se ponga en marcha el procedimiento de investigación oportuno.

## **Política de Compliance Penal y Anti-soborno**

La Política de Compliance Penal y Anti-soborno de GLOBALVIA, aprobada en 2018, desarrolla lo establecido en el Código de Conducta y, por consiguiente, enlaza con sus valores éticos, ratificando la voluntad del GLOBALVIA de mantener una conducta respetuosa tanto con las normas como con sus valores éticos, definiendo para ello su marco de principios de cumplimiento en materia penal.

Esta política está alineada con la cultura de integridad y respeto hacia las normas del Grupo GLOBALVIA y tiene en consideración no sólo los intereses de la Organización sino también las exigencias que pueden provenir de sus partes interesadas. En este sentido, se trata de un texto alineado con los objetivos estratégicos de GLOBALVIA y, consecuentemente, con su determinación de no tolerar en su seno ninguna conducta que pueda ser constitutiva de delito, entre los que se encuentran los delitos contra la Hacienda Pública.

La Política de Compliance Penal y Anti-soborno, se complementa a su vez con:

- El Catálogo de Conductas Prohibidas y Parámetros de Comportamiento Esperados
- El Manual del Modelo de Organización y Gestión para la Prevención y Detección de Delitos
- La Política y Procedimiento de Relaciones con Funcionarios Públicos y Equivalentes
- La Política y Procedimiento de Regalos y Hospitalidades
- La Política y Procedimiento de Donaciones y Patrocinios

## Manual de Cumplimiento

GLOBALVIA dispone de un Manual de Cumplimiento que aplica desde 2016 y que establece las funciones y responsabilidades del Comité de Cumplimiento, la definición del nivel aceptable de riesgo y la identificación y evaluación de requisitos de cumplimiento.

Respecto a la definición del nivel aceptable de riesgo, el Comité de Riesgos define el nivel aceptable de riesgos en los diferentes aspectos empresariales y en el caso del cumplimiento en coordinación con el Comité de Compliance. El nivel aceptable de riesgo resultante es documentado y archivado para que pueda ser consultado por los miembros del Comité de Cumplimiento.

En cuanto a la identificación y evaluación de requisitos de cumplimiento, los responsables de cada función identifican los requerimientos de cumplimiento asociados a sus roles y basados en:

- Requerimientos legales
- Requerimientos contractuales
- Políticas y procedimientos internos
- Otros requerimientos y regulaciones asociada a las operaciones de la Compañía

Los riesgos de cumplimiento asociados a los requerimientos legales y contractuales y descritos en el Manual del Sistema Integrado de Gestión (SIG) incluyen:

- Requerimientos ambientales
- Requerimientos de seguridad y salud
- Requerimientos del contrato de construcción
- Requerimientos del contrato de concesión
- Requerimientos del contrato financiero
- Requerimientos fiscales
- Requerimientos de gestión IT, ciberseguridad y protección de datos
- Requerimientos de legislaciones penales

El Comité de Cumplimiento revisa los riesgos e identifica acciones para mitigarlos. Además, todos los requerimientos con riesgos superiores a los aceptados por el Comité de Riesgos son mitigados con acciones específicas. Asimismo, pueden crearse No Conformidades para realizar seguimiento de la evolución de los riesgos que de forma recurrente no cumplan con el nivel de riesgo. Una vez los riesgos han sido evaluados, la información y los principales indicadores de desempeño asociados a su evaluación son actualizados y reportados al Comité de Riesgos.

## Principales avances en materia de Cumplimiento en 2019

- Progresos en una versión *más amigable* del Código de Conducta
- Programa de formación sobre el Código de Conducta
- Campaña de sensibilización sobre Cumplimiento en diferentes niveles de la Compañía
- Continuación del diseño y desarrollo del Sistema de Gestión de Cumplimiento
- Elaboración de programa de formación a empleados
- Aprobación por parte del Comité de Cumplimiento del Código de Conducta y sus políticas y protocolos de desarrollo (entre otros, política de conflictos de interés; política de seguridad y salud, política de uso y protección de medios, procedimiento del canal de denuncias, protocolo de acoso en Costa Rica y protocolo moral), el Modelo de Organización y Gestión para la Prevención y Detección de Delitos, la Política de *Compliance* Penal y Anti-soborno, y otras políticas de integridad, y traslado a la Comisión de Auditoría y Riesgos
- Aprobación del *Crime Prevention Model* con todas sus políticas y procedimientos por el Comité de Auditoría y Riesgos



- Elaboración de un Documento de Evaluación de Riesgo Penal
- Identificación de controles, elaboración de matrices de riesgo y de controles penales
- Formación sobre el Modelo de Prevención y Detección de Delitos
- Desglose y adhesión del Modelo de Prevención y Detección de Delitos en las concesionarias españolas del Grupo GLOBALVIA
- Elaboración de encuestas de cumplimiento
- Emisión del Informe del Ombudsman al Comité de Cumplimiento

#### **d) Prevención de Delitos**

##### **Manual del Modelo de Organización y Gestión para la Prevención y Detección de Delitos**

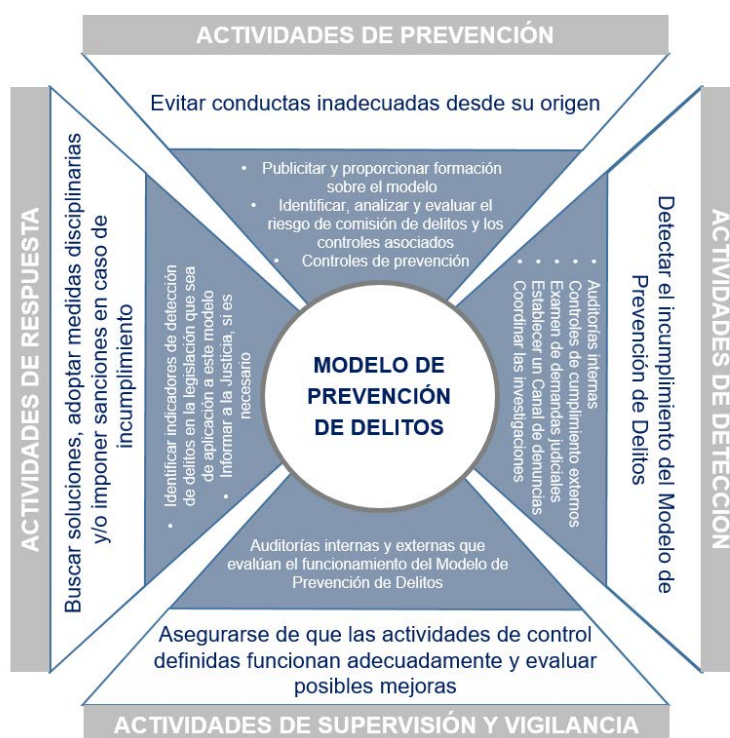
Este Modelo garantiza que el Grupo lleva a cabo actividades de supervisión y control sobre sus consejeros, directivos, empleados y terceras partes que permitan evitar el delito o reducir el riesgo de su comisión, en base a su modelo de gobierno corporativo.

En particular, este Modelo tiene como objetivos:

- (i) Manifiestar y dejar constancia del rechazo del Grupo GLOBALVIA ante cualquier acción u omisión de sus Miembros que pudiera ocasionar o favorecer la potencial comisión de algún ilícito penal. Así como comunicar a los miembros de la organización la importancia del cumplimiento del presente Modelo y del Código de Conducta.
- (ii) Identificar las actividades que presenten riesgos penales.
- (iii) Recoger los procedimientos que concreten el proceso de toma de decisiones y de ejecución de las mismas en relación con las actividades mencionadas en el párrafo anterior. Así como los controles que garanticen el cumplimiento de dichos procedimientos.
- (iv) Asignar a diferentes órganos de la organización funciones de control y supervisión respecto del presente Modelo y designar al Comité de Cumplimiento como órgano supervisor del funcionamiento y del cumplimiento de este Modelo.
- (v) Establecer las normas de funcionamiento de un canal de denuncias, a través del cual se pueda informar de posibles riesgos penales e incumplimientos al Comité de Cumplimiento.
- (vi) Establecer un sistema disciplinario que sancione el incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Modelo con el fin de lograr corregir las actuaciones inadecuadas e imponer y difundir una cultura de cumplimiento, evitando que dichas acciones u omisiones se vuelvan a producir.
- (vii) Recoger el modelo de seguimiento, supervisión y verificación del presente Modelo.
- (viii) Facilitar y promover el conocimiento del Código de Conducta y de la Política de Compliance penal y Antisoborno a los miembros de la organización y terceros.
- (ix) Establecer el modelo de gestión de los recursos financieros para impedir la comisión de delitos.

El Manual del Modelo de Organización y Gestión para la Prevención y Detección de Delitos de GLOBALVIA se basa en actividades de prevención que permiten evitar o reducir el riesgo de conductas inadecuadas; actividades de detección con el objetivo de detectar aquellos comportamientos de incumplimiento del Modelo o de la legislación aplicable; actividades de respuesta a los incumplimientos detectados; y la supervisión y vigilancia del Modelo de prevención de delitos que aseguran que las actividades de control funcionan correctamente e impulsan mejoras de este.

Las actividades desarrolladas por el Modelo son las siguientes:



En 2019 se llevó a cabo una formación sobre la evaluación de riesgos penales para el Modelo de Organización y Gestión para la Prevención y Detección de Delitos. Además, tal y como se prevé en el Manual del Modelo de Organización y Gestión para la Prevención y Detección de Delitos, se llevó a cabo un ejercicio de evaluación y elaboración de un mapa/matriz de riesgos penales, con el fin de conocer cuáles son los riesgos penales que amenazan a la actividad del Grupo GLOBALVIA, así como los procedimientos para detectarlos y evaluarlos.

En dicho mapa/matriz de riesgos penales se incluyen:

- Riesgos relacionados con, entre otros, los delitos de descubrimiento y revelación de secretos, de cohecho y tráfico de influencias, relativos al mercado y a los consumidores y contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social.
- Procedimientos y controles aplicables a dichos riesgos para detectarlos y mitigarlos.

### Protocolo Moral

GLOBALVIA dispone de un Protocolo para la prevención y actuación para los supuestos de acoso moral y/o sexual en el ámbito laboral. Este protocolo es de aplicación a todo el personal del Grupo GLOBALVIA, a excepción de las Sociedades del Grupo ubicadas en Costa Rica, ya que existe un protocolo específico para estas.

El protocolo establece el cumplimiento de la Compañía con la Constitución Española, la legislación de la Unión Europea y el Estatuto de los Trabajadores y el Acuerdo de Negociación Colectiva para el Sector de la Construcción, relacionados con la salvaguardia de la dignidad, el derecho a la igualdad, la integridad moral y la no discriminación.

Las medidas adoptadas para la prevención de acoso moral o sexual son las siguientes:

- Concienciación de los empleados y aseguramiento de que conocen, no solo las definiciones y los diferentes tipos de acoso, sino también los procedimientos de actuación en caso de acoso moral o sexual.
- Todo empleado tiene la responsabilidad de defender el principio de tolerancia cero ante cualquier conducta inapropiada, tomando las medidas disciplinarias necesarias.
- Se realizan sesiones de formación que tienen como objetivo identificar factores que contribuyen a la creación de un espacio de trabajo libre de acoso, impulsando la comunicación y proximidad entre supervisores y sus equipos.

#### **Protocolo de Prevención y Actuación para los supuestos de acoso moral y/o sexual (Costa Rica)**

GLOBALVIA dispone de un Protocolo de prevención y actuación para los supuestos de acoso moral y/o sexual en el ámbito laboral, con aplicación únicamente en Costa Rica. Las medidas preventivas que recoge este protocolo son las mismas que el Protocolo Moral.

#### **Blanqueo de capitales**

En el contexto del desarrollo de la Política de Compliance Penal y Anti-soborno y el Manual del Modelo de Organización y Gestión para la Prevención y Detección de Delitos, se establecen mecanismos de evaluación e identificación de riesgos penales, entre los que se analizan los delitos asociados al blanqueo de capitales. Asimismo, se establecen mecanismos de control de dichos riesgos (por ejemplo, el Canal de Denuncias o el Comité de Compliance).

#### **Prácticas de competencia**

Dentro de la Política de Conflictos de Interés se establecen normas y controles específicos de no competencia para los miembros del Grupo GLOBALVIA.

#### **e) Derechos humanos**

Como parte del compromiso de GLOBALVIA por el respeto a los derechos humanos, la Compañía ha continuado trabajando en la campaña de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente en aquellos de los objetivos más vinculados con los derechos humanos. De esta forma, se garantiza el compromiso por los derechos fundamentales a la igualdad y a la no discriminación, la dignidad, la libertad, al trabajo y a la educación.

En materia de derechos humanos, GLOBALVIA se encuentra adherida al Pacto Mundial, a las normas de las Naciones Unidas sobre las responsabilidades de las organizaciones transnacionales y otras en el campo de los derechos humanos, a las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, a la Declaración Tripartita de Principios sobre Multinacionales, y a la política social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Asimismo, los derechos humanos están contemplados en la legislación vigente de los territorios en los que opera la Compañía y desde GLOBALVIA se trabaja para su conocimiento y respeto, y para ir más allá en su protección y defensa.

En 2019, la compañía no ha identificado un riesgo significativo o mayor al que pudiera existir en otras actividades respecto a las materias citadas anteriormente, ya que, sus proveedores de servicios son principalmente locales y de países OCDE, donde la legislación local asegura el cumplimiento de los derechos humanos.

Además, como mencionado anteriormente, la Compañía cuenta con un procedimiento que establece las pautas a seguir en caso de sufrir o ser testigo de algún comportamiento o acción denunciante, incluyendo casos de vulneración de los derechos humanos. Asimismo, GLOBALVIA dispone de un Canal de Denuncias en el que se pueden trasladar denuncias relacionadas con los derechos humanos.

La Compañía incluye en su Procedimiento de Desarrollo de Negocio una *due diligence* reputacional de los socios potenciales en las transacciones que se estudien. Tras un análisis del mercado, GLOBALVIA ha identificado consultoras expertas en estos tipos de análisis para apoyar este tipo de análisis. En este sentido, en cada proyecto de inversión se lleva a cabo una *due diligence* en materia de sostenibilidad o ESG (Environmental, Social, Governance) que incluye, entre otros, aspectos laborales, de seguridad y salud, y respeto de los derechos humanos.

Cabe señalar que GLOBALVIA sigue y promueve las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) respecto a la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, y la abolición efectiva del trabajo infantil.

Igualmente, para asegurar que se respetan estos derechos, GLOBALVIA pone a disposición de sus partes interesadas el Código Conducta y dispone de procedimientos y políticas que permiten ejercer control sobre potenciales riesgos y minimizar la posibilidad de su existencia. Además, el Comité de Sostenibilidad establece y medidas y objetivos concretos que permitan contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y asegurar el respeto de los derechos humanos.

Adicionalmente, la Compañía realiza control y seguimiento del cumplimiento en materia laboral, seguridad y salud y cumplimiento normativo de los proveedores cuyos trabajadores tienen presencia en las instalaciones de las Sociedades de Grupo. Dichos proveedores deben conocer el Código de Conducta y acreditar documentalmente el cumplimiento de diferentes aspectos en las materias ya citadas. También existe un proceso de homologación y calidad de proveedores en el proceso de contratación y alta en los sistemas de facturación de GLOBALVIA en el que se tienen en cuenta estos aspectos.

#### **f) Fiscalidad responsable**

GLOBALVIA tiene aprobada una Política Fiscal Corporativa cuyo objetivo consiste en asegurar el cumplimiento de la normativa tributaria en todas aquellas sociedades del Grupo, todo ello en el marco de la consecución del interés social y del apoyo a la política empresarial a largo plazo evitando riesgos e ineficiencias fiscales en la ejecución de las decisiones del negocio.

La Política Fiscal corporativa viene marcada por el cumplimiento de los siguientes principios:

- El cumplimiento de las normas tributarias.
- La adopción de decisiones en materia tributaria sobre la base de la interpretación razonable de la normativa aplicable y en estrecha vinculación con la actividad del Grupo.
- Promover una relación recíprocamente cooperativa con las distintas Administraciones Tributarias, basada en los principios de respeto a la ley, colaboración, transparencia y buena fe.
- La información al Consejo de Administración en materia fiscal.
- La conceptualización de los tributos como una de las principales contribuciones a la sociedad.
- Las Sociedades de GLOBALVIA realizarán todas sus operaciones entre empresas vinculadas a valores de mercado y los precios de transferencia se encontrarán adecuadamente soportados.
- Prevención, control y reducción de riesgos fiscales significativos.

Para el cumplimiento de la Política Fiscal, GLOBALVIA está gradualmente desarrollando los mecanismos de control necesarios para asegurar, dentro de una adecuada gestión empresarial, el cumplimiento de la normativa tributaria y de los principios anteriores por parte de todas las sociedades del Grupo, implantándose, bajo la supervisión del Comité de Auditoría y Riesgos, un sistema de gestión de riesgos, incluidos los fiscales, al objeto de identificar los mismos y definir e incluir medidas de prevención y corrección, junto con los pertinentes controles internos.

Bajo la coordinación y supervisión del Departamento Fiscal Corporativo de la sociedad, las anteriores buenas prácticas serán ejecutadas por los distintos departamentos que tengan encomendadas las obligaciones fiscales de las entidades que integran el Grupo, quienes establecerán los mecanismos de control y las normas y procedimientos internos necesarios para asegurar el cumplimiento de la normativa fiscal vigente. Dicha labor comprenderá la totalidad de los países en los que el Grupo se encuentra presente y abarcará la totalidad de áreas que sean desarrollados por el mismo, lo que permite tener una gestión integrada de sus posiciones fiscales de manera coherente y conjunta al resto de riesgos.

Asimismo, a través del Comité de Compliance y el Comité de Riesgos, se han establecido nuevos mecanismos de control de los posibles riesgos residuales e inherentes vinculados a la actividad de GLOBALVIA; entre los que se encuentran, los riesgos fiscales.

Adicionalmente, dentro de GLOBALVIA, se están actualizando todos los procedimientos internos, política de gestión fiscal y mapa de riesgos que permita a la Compañía cumplir con los requisitos de la UNE 19602 de Sistemas de Gestión de Compliance Tributario.

**Distribución por países del Resultado antes de impuestos de actividades continuadas (miles de euros)**

<b>País</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
España	55.624	42.493
Chile	41.526	39.910
Costa Rica	23.000	28.918
Estados Unidos	(5.861)	(890)
Irlanda	7	4.325
México	(1.102)	(908)
Portugal	970	(5.979)
Andorra	624	--
<b>TOTAL</b>	<b>114.788</b>	<b>107.869</b>

GLOBALVIA, consciente de sus responsabilidades fiscales en los territorios en los que está presente, presta una atención prioritaria al cumplimiento de su obligación de pago de impuestos. A continuación se detalla el pago de impuestos de la Compañía en 2019.

<b>Impuestos sobre beneficios pagados<sup>1</sup> (miles de euros)</b>		
<b>País</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
España	(3.821,97)	(9.426,85)
Chile	(397,11)	(8.420,58)
Costa Rica	(940,85)	(4.973,13)
Estados Unidos	(2.876,29)	(11,12)
Irlanda	(139,07)	(115,01)
México	(19,33)	(39,31)
Portugal	(15.037,92)	(8.100,93)
Andorra	(34,31)	(29,47)
<b>TOTAL</b>	<b>(23.266,89)</b>	<b>(31.116,39)</b>

1. Impuestos sobre beneficios pagados. Incluye: entrada y salida de caja, impuestos sobre beneficios pagados en cada uno de los países en que tiene presencia GLOBALVIA por aquellas sociedades del Grupo cuyo porcentaje de participación es mayor del 50%. Se ha aplicado el tipo de cambio a cierre (31/12/2019).

<b>Devolución de impuestos de años anteriores<sup>1</sup> (miles de euros)</b>	
<b>País</b>	<b>2019</b>
España	9.643,59
Chile	0,00
Costa Rica	0,00
Estados Unidos	2.918,70
Irlanda	72,22
México	0,00
Portugal	4.883,24
Andorra	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>17.517,76</b>

1. Se ha aplicado el tipo de cambio a cierre (31/12/2019)

En relación con las subvenciones recibidas por la Compañía, estas figuran en los estados financieros consolidados de GLOBALVIA Infraestructuras y sociedades dependientes, a 31 de diciembre de 2019 así como su imputación a resultados se detallan en la nota 15 c de las cuentas anuales consolidadas.

### **g) Estado de incumplimientos y sanciones**

GLOBALVIA no ha estado involucrada en ningún caso legal o evento relevante relacionado con la corrupción o el fraude. GLOBALVIA realiza auditorías internas todos los años, las cuales se reportan directamente a la Comisión de Auditoría y Riesgos. Además, las cuentas están sujetas a una auditoría externa anual. Estas auditorías son uno de los métodos para identificar pagos sospechosos que pudieran estar relacionados con un comportamiento de fraude o corrupción.

En el año 2019 no ha habido ningún caso de corrupción relacionado con GLOBALVIA. Además, ninguna de las denuncias recibidas a través del Canal de Denuncias ha estado relacionada con casos de corrupción.

Todos los miembros del órgano de gobierno han sido informados sobre las políticas y procedimientos anti-corrupción de la Organización. Además, el 100% empleados de GLOBALVIA tienen disponible el acceso a estas políticas y procedimientos, al estar publicados en la intranet de la Compañía. Además, la política anti-corrupción también está publicada en internet en [www.globalvia.com](http://www.globalvia.com) y accesible por todo el personal del Grupo y por sus grupos de interés.

### 2.1.3. Gestión de las Sociedades del Grupo

En aquellas sociedades donde GLOBALVIA tiene mayoría ("Sociedades de Grupo") se implementa el Sistema Integrado de Gestión (SIG) para regir adecuadamente su gestión y supervisión. Este sistema está descrito en el apartado 1.1.7 de este Informe.

#### a) Indicador asociado a la financiación sostenible de Ruta de Los Pantanos en materia de Buen Gobierno

Siguiendo lo definido en el apartado 1.2.4, en relación al préstamo vinculado a la sostenibilidad de la sociedad Ruta de los Pantanos, GLOBALVIA suscribe como KPI de Gobierno Corporativo la certificación de Pocahontas Parkway (EE.UU.) bajo las normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001 siguiendo esta progresión por año:



A lo largo del año 2019, Pocahontas Parkway ha llevado a cabo la implantación del SIG con el fin de iniciar su certificación en 2020 según el calendario previsto en el marco de la financiación sostenible acordada.

## 2.2. Talento

### 2.2.1. La gestión del talento en GLOBALVIA

Para la operación y mantenimiento de las infraestructuras que gestiona GLOBALVIA, es imprescindible contar con un equipo de personas preparadas y comprometidas con la prestación del servicio de acuerdo con los más altos estándares de calidad. Para asegurar que así sea y cumplir no solo con la legislación vigente sino con los desafiantes objetivos y metas que se fija la Compañía, GLOBALVIA cuenta con diferentes políticas y procedimientos corporativos.

#### a) Proceso General de Gestión de Recursos Humanos



Los objetivos que persigue este proceso son cuatro:

- Definir, implementar y gestionar las estructuras organizativas que integran GLOBALVIA y su sistema de funciones, responsabilidades, categorías y retribuciones.
- Buscar, seleccionar y contratar a los mejores candidatos para los cargos definidos en cada estructura organizativa y dotarles de formación y plan de carrera.
- Gestionar las personas, el clima laboral y las relaciones laborales.
- Definir, implementar y gestionar el control de calidad de los procesos de trabajo.
- Atraer el talento.

#### b) Principios, normas y políticas de recursos humanos

GLOBALVIA, con el objetivo de asegurar que cuenta con el mejor talento, que éste se encuentra en las mejores condiciones y que se cumple con los principios éticos y valores básicos establecidos, cuenta con los principios y normas recogidos en el Código de Conducta, así como con políticas en las que se desarrollan las herramientas necesarias para el cumplimiento de los objetivos antes mencionados.



Los principios y normas recogidos en el Código de Conducta que aseguran la consecución de dichos objetivos son:

- Integridad: respeto absoluto por las leyes, reglamentos, normas y procedimientos internos.
- Trabajo en equipo: colaboración, cooperación y comunicación.
- Calidad en la gestión: aprendizaje continuo, procedimientos de actuación claros y rigurosos.
- Innovación y anticipación.
- Respeto a la seguridad y salud de las personas.
- Concurrencia y conflicto de intereses.
- Honradez y transparencia.
- Uso de medios y recursos profesionales.
- Normas de conducta generales para profesionales, directivos y responsables.

Por su parte, las políticas específicas que desarrollan los principios y normas recogidos en el Código de Conducta en materia de recursos humanos son:

- Política de Administración de Recursos Humanos
- Política de Organización
- Política de Reclutamiento y Selección
- Política de Formación y Desarrollo
- Política de Evaluación de competencias
- Política de Relaciones Laborales
- Política de Igualdad y Diversidad

### **c) Iniciativas externas de recursos humanos en las que ha participado GLOBALVIA**

En línea con los objetivos definidos en materia de recursos humanos, en 2019 GLOBALVIA participa en una serie de iniciativas que buscan, entre otros, promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la mejora de las condiciones de seguridad y salud. A continuación, se exponen algunas de las iniciativas más destacadas:

- Proyecto Progresía de la CEOE en el que participaron dos colaboradoras del Grupo (España)
- Programa de Mentoring promovido por la Cámara de Comercio de Estados Unidos (España)

## **2.2.2. El equipo de GLOBALVIA**

### **a) Los profesionales de GLOBALVIA**

En 2019 GLOBALVIA ha sufrido distintos cambios y ha optimizado su metodología. Esto impacta en la comparativa de los datos presentados en 2019 frente a los de 2018. Los principales cambios han consistido en:

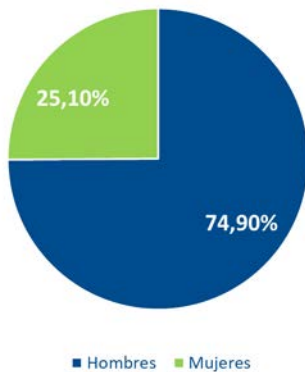
- Externalización de gran parte del servicio de operación y mantenimiento en la Sociedad Concesionaria Autopista Costa Arauco (Chile). Esto ha significado que 93 personas han salido del ámbito organizativo de la Compañía.
- En 2018 se presentaron datos correspondientes a 919 empleados indicándose en el informe que el total de empleados de la organización era 947.
- Se ha homogeneizado la clasificación de empleados en todas las sociedades lo que ha supuesto categorizar de forma distinta a los niveles denominados “Personal de Oficina” y “Personal de Campo”.

- En octubre de 2019 Globalvia Inversiones ha resultado adjudicataria de la operación y el mantenimiento de las autopistas radiales libres de peaje del Área Metropolitana de Dublín. Para ello, se ha constituido la empresa Globalvia Jons de la que el Grupo es accionista mayoritaria. Como consecuencia de lo anterior, han entrado a formar parte de la plantilla 40 empleados que han quedado fuera del alcance de este informe, dado que no se ha tenido la gestión de este personal hasta finales del ejercicio. Por ello, el total de la plantilla en el Informe de Sostenibilidad es de 855 empleados frente a los 895 empleados de las Cuentas Anuales, donde han sido tenidos en cuenta.

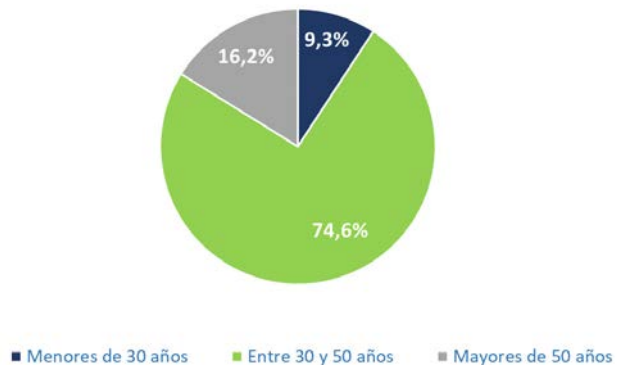
GLOBALVIA<sup>5</sup> a cierre de ejercicio de 2019 ha contado con una plantilla de 855 empleados, siendo un 25% mujeres y un 75% hombres. En 2018, en GLOBALVIA había un 29% de mujeres y un 71% de hombres. La empresa está haciendo un gran esfuerzo por atraer a más mujeres al Grupo. Sin embargo, en 2019, han entrado a formar parte 5 mujeres frente a 25 hombres.

En relación a la edad de la plantilla, respecto a los datos de 2019, hay 53 personas menos menores de 30 años y 20 menos en la categoría de entre 30 y 50 años. La mayor parte de la organización sigue situada en la categoría de entre 30 y 50 años representando el 74% de los trabajadores de las sociedades del Grupo GLOBALVIA. En 2018, en esta categoría se hallaba el 71% de los empleados.

Distribución de empleados por sexo



Distribución de empleados por edad

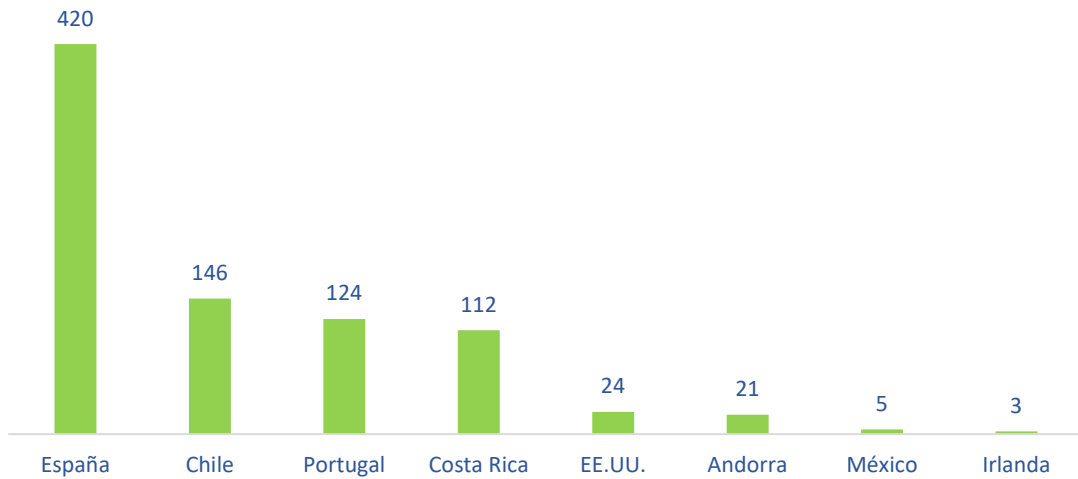


Respecto a la distribución geográfica, en la misma línea que en 2018, un 51% de los trabajadores que integran GLOBALVIA se encuentran en otras geografías diferentes a la española, siendo reflejo del carácter internacional con el que cuenta la Compañía.

Respecto a la evolución de empleados por país, el cambio más importante se ha producido en Chile ya que 93 empleados han salido de la Autopista Costa Arauco. Respecto a Costa Rica, hay que resaltar que de los 28 empleados que no se pudieron analizar el año pasado, 15 eran costarricenses. Los países con mayor representación de empleados siguen siendo, al igual que en 2018, España con el 49% de los empleados del Grupo seguido de Chile con el 17%; Portugal con el 15% y el activo costarricense, Ruta 27, que emplea al 13% de los colaboradores de GLOBALVIA.

<sup>5</sup> Este dato corresponde a las Sociedades donde GLOBALVIA tiene mayoría de participación y control de la operación.

Distribución de empleados por país

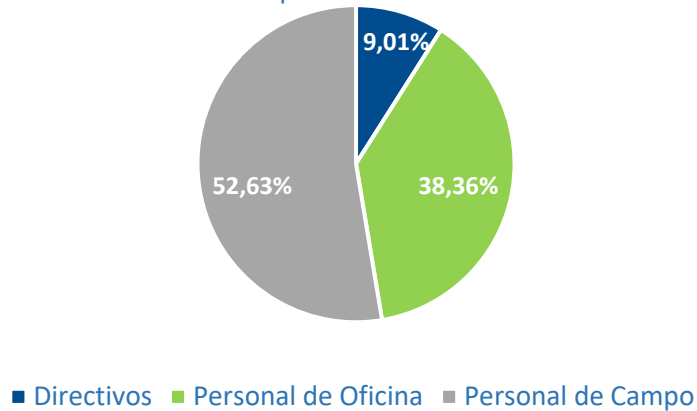


**b) Empleados por tipo de categoría profesional**

Más de la mitad de los trabajadores de GLOBALVIA son personal de campo, aproximadamente un 40% son personal de oficina y cerca de un 10% son directivos<sup>6</sup>. Hace un año el 47% se categorizó como personal de campo y a un 42% como personal de oficina siendo el 7% directivos.

En la actualidad, hay representación de la mujer en todos los niveles funcionales de la Organización. A nivel directivo hay un 23% de mujeres, siendo el personal de oficina, con un 46%, el nivel con más presencia de mujeres, mientras que entre el personal de campo la presencia de mujeres es del 10%.

Distribución de empleados por categoría profesional



<sup>6</sup> Respecto al ejercicio anterior, se ha cambiado la definición de cada una de las categorías profesionales. Se entiende por Directivos:  
 - En GLOBALVIA Corporación: Consejero Delegado, directores del área y directores de departamento.  
 - En Delegaciones: Country Managers (Gerentes de Delegación).  
 - En las Concesionarias: Gerentes y directores de concesionaria.

<b>Distribución de empleados por categoría y sexo en 2018</b>		
	Mujeres	Hombres
Directivos	16	48
Personal de oficina	149	303
Personal de campo	106	297

<b>Distribución de empleados por categoría y sexo en 2019</b>		
	Mujeres	Hombres
Directivos	18	59
Personal de oficina	150	178
Personal de campo	47	403

En la actualidad, hay representación de la mujer en todos los niveles funcionales del Grupo. En la categoría de personal de oficina hay un 46% de mujeres, a nivel directivo hay un 24% de mujeres y en personal de campo hay un 10% de mujeres.

<b>Distribución de empleados por categoría y edad en 2018</b>			
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años
Directivos	1	43	20
Personal de oficina	51	266	35
Personal de campo	80	248	75

<b>Distribución de empleados por categoría y edad en 2019</b>			
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años
Directivos	1	53	23
Personal de oficina	45	245	38
Personal de campo	33	339	78

El 69% de los directivos tienen una edad comprendida entre los 30 y 50 años. Respecto al personal menor de 30 años, tiene mayor representación en la categoría de personal de oficina, representando el 14% del total. En cuanto a las personas mayores de 50 años, tienen mayor representación en la categoría de personal de campo representando el 17% del total.

### **c) Empleados por tipo de contrato**

En GLOBALVIA, el 94% de la plantilla dispone de un contrato indefinido. La modalidad de contrato temporal se reduce a únicamente el 6% de la plantilla, utilizándose especialmente en las concesionarias de ferrocarriles, donde se hace necesario reforzar la dimensión del equipo en momentos puntuales del año en los que la demanda es mayor.

Estos datos demuestran el compromiso histórico de GLOBALVIA por apostar por la contratación indefinida como palanca de crecimiento para el empleado y compromiso de éste con la organización.

### Distribución de empleados por tipo de contrato



### Distribución de empleados por tipo de contrato y sexo en 2019

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Indefinido a tiempo completo	198	592	790
Indefinido a tiempo parcial	9	7	16
Temporal a tiempo completo	6	39	45
Temporal a tiempo parcial	2	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>215</b>	<b>639</b>	<b>855</b>

### Distribución de empleados por tipo de contrato y edad en 2019

	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años
Indefinido a tiempo completo	68	595	127
Indefinido a tiempo parcial	-	10	6
Temporal a tiempo completo	10	32	3
Temporal a tiempo parcial	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>79</b>	<b>638</b>	<b>138</b>

Atendiendo a la edad y al tipo de contrato, no aparecen grandes diferencias entre un grupo y otro. En todas las categorías de edad, más del 90% de los empleados disfrutaban de contrato indefinido.

### Distribución de empleados por tipo de contrato y clasificación profesional en 2019

	Directivos	Personal de oficina	Personal de campo
Indefinido a tiempo completo	74	301	416
Indefinido a tiempo parcial	3	1	12
Temporal a tiempo completo	-	25	20
Temporal a tiempo parcial	-	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>328</b>	<b>450</b>

En relación con las categorías profesionales, el contrato indefinido supera el 90% en cada una de ellas. Cabe señalar que la situación de los directivos contratados de forma indefinida a tiempo parcial se debe a la vinculación de alguno de los directivos con varias Sociedades del Grupo.

Asimismo, el 100% de los empleados de las Sociedades ubicadas en Andorra, Costa Rica, Estados Unidos, Irlanda y México disponen de un contrato indefinido.

#### d) Contratación y rotación de empleados

GLOBALVIA cuenta con un procedimiento interno específico para regular el reclutamiento y selección de personal. Este procedimiento describe todo el proceso, incluyendo la publicación de la oferta de trabajo, el análisis de las candidaturas, las entrevistas y la contratación.

<b>Distribución de contratación y rotación por sexo en 2018</b>			
	Mujeres	Hombres	TOTAL
Nuevas contrataciones	50	65	115
Tasa de nuevas contrataciones	18,4%	10%	12,5%
Rotación de personal	32	70	102
Bajas de personal	11,8%	10,8%	11,1%

<b>Distribución de contratación y rotación por sexo en 2019</b>			
	Mujeres	Hombres	TOTAL
Nuevas contrataciones	14	76	90
Tasa de nuevas contrataciones	1,64%	8,89%	11%
Desvinculaciones	66	80	146
Despidos	0	40	40
Bajas voluntarias	18	35	53
Bajas totales de personal	84	115	199
Tasa de rotación	1,9%	2,3%	4,0%

Nota: Cálculo de rotación de personal:  $((\text{Desvinculaciones} / (\text{personal al inicio del periodo} + \text{personal al final del periodo})) / 2 * 100$

Respecto a las desvinculaciones, cabe señalar que entran dentro de esta categoría las externalizaciones de servicios, las finalizaciones de contrato temporal y las jubilaciones. En este sentido, la externalización de servicios de operación y mantenimiento ha significado que 93 personas han salido del ámbito organizativo de la Compañía en Costa Arauco (Chile).

En relación a las desvinculaciones, únicamente 40 han sido despidos de los cuales han sido todos hombres.

<b>Distribución de desvinculaciones por sexo y edad en 2018</b>			
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años
Mujeres	6	6	0
Hombres	5	19	7
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>25</b>	<b>7</b>

<b>Distribución de desvinculaciones por sexo y edad en 2019</b>			
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años
Mujeres	26	36	4
Hombres	18	45	17
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>81</b>	<b>21</b>

<b>Distribución de despidos por sexo y edad en 2019</b>			
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años
Mujeres	0	0	0
Hombres	4	30	6
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>30</b>	<b>6</b>

<b>Distribución de desvinculaciones por categoría y sexo en 2018</b>			
	Directivos	Personal de oficina	Personal de campo
Mujeres	1	7	4
Hombres	2	11	18
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>22</b>

<b>Distribución de desvinculaciones por categoría y sexo en 2019</b>			
	Directivos	Personal de oficina	Personal de campo
Mujeres	0	8	58
Hombres	1	11	68
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>126</b>

<b>Distribución de despidos por categoría y sexo en 2019</b>			
	Directivos	Personal de oficina	Personal de campo
Mujeres	0	0	0
Hombres	1	8	31
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>31</b>

Con el fin de gestionar la transición de carreras profesionales y ofrecer una nueva oportunidad a los trabajadores de perfiles gerenciales que se desvinculan de las respectivas sociedades del Grupo, GLOBALVIA dispone de un acuerdo de colaboración suscrito con la agencia de recolocación Lee Hecht Harrison. Dicho acuerdo, además de incluir un programa de transición de carrera para la reorientación profesional, permite que las personas interesadas pueden encontrar un nuevo empleo tras su salida del Grupo.

En el marco de este programa, a los empleados salientes se les asigna un consultor que les ayuda en la transición a su siguiente trabajo mediante entrevistas de trabajo, revisión del currículum, análisis de ofertas de trabajo y seminarios en habilidades.

### **2.2.3. Igualdad, inclusión y no discriminación**

La igualdad, inclusión y no discriminación son aspectos esenciales para GLOBALVIA dentro del objetivo de materializar un desarrollo sostenible, así como velar por el cumplimiento del respeto a los derechos fundamentales, principios y recomendaciones establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

GLOBALVIA gestiona los riesgos vinculados a la igualdad de trato, no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal, controlando el cumplimiento de las normas aplicables y la puesta en práctica de las diferentes políticas y procedimientos vinculados a las mismas, así como mediante formaciones y comunicaciones internas.

Todas las medidas implementadas por el Grupo en esta línea toman como base los principios del Código de Conducta que, entre otros, establece la integridad, el respeto por las leyes, reglamentos y normas aplicables y la prohibición de toda conducta contraria a los anteriores, como la discriminación por razón de sexo entre otras. En este sentido, cabe señalar que el Código de Conducta incluye una sección específica que describe el protocolo para la prevención y acción de mobbing y acoso sexual en el espacio de trabajo. Este protocolo garantiza el cumplimiento de la legislación del país y, cuando corresponda, del Estatuto de los Trabajadores y del Acuerdo de Negociación Colectiva para el Sector de la Construcción, relacionados con la salvaguardia de la dignidad, el derecho a la igualdad, la integridad moral y la no discriminación.

Entre las políticas de GLOBALVIA contra todo tipo de discriminación y para la gestión de la diversidad se encuentran las siguientes:

- Código de Conducta
- Código de Gobierno Corporativo
- Protocolos contra el acoso moral
- Protocolos de acoso moral y sexual en el trabajo para las empresas del Grupo ubicadas en Costa Rica
- Procedimiento del Canal de Denuncias
- Norma General *ESG Management*
- Procedimiento de Relaciones Laborales
- Política de Igualdad de Oportunidades y Diversidad

Desde 2019, GLOBALVIA cuenta con una política específica en materia de igualdad –Política de Igualdad de Oportunidades y Diversidad– con la que asume el compromiso de promover la igualdad de oportunidades como uno de los objetivos estratégicos de la Compañía. Dicha política es de aplicación a todas las Sociedades del Grupo y desarrolla lo establecido por el Código de Conducta vigente en el Grupo. A grandes rasgos, esta política recoge los principios generales de actuación del Grupo en materia de diversidad e inclusión, asegurando que ningún miembro del Grupo sufre discriminación por razón de raza, color, edad, género, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social.

Cabe destacar aquí la existencia de un buzón de sugerencias disponible en la Intranet de GLOBALVIA, destinado a que todos los empleados del Grupo puedan hacer llegar a la Organización cualquier comentario, duda o sugerencia de forma anónima o nominativa.

Durante 2019 no se ha registrado ningún caso de discriminación en el Canal de Denuncias corporativo de GLOBALVIA.

#### **a) Género**

El sector de las infraestructuras ha sido tradicionalmente un sector con una mayor presencia de hombres que de mujeres. GLOBALVIA trabaja para que la representación de la mujer, en todos los niveles funcionales y jerárquicos, evolucione hacia una representación equitativa.

Asimismo, como parte del desarrollo de la Política de Igualdad de Oportunidades y Diversidad, se ha empezado a elaborar durante el año 2019 un Plan de Igualdad a nivel corporativo que será implementado a lo largo del año 2020. De esta forma, la Corporación dará cumplimiento de manera anticipada - dos años antes de la exigencia legal para GLOBALVIA - a lo establecido en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.



En esta línea, a nivel corporativo, GLOBALVIA ha iniciado en septiembre de 2019 los trámites necesarios para la implantación de un Plan de Igualdad. Tras la planificación y lanzamiento del proyecto, se ha realizado el diagnóstico de la situación actual de la Compañía en materia de igualdad, incluyendo diferentes análisis relativos a la brecha salarial.

Por otro lado, en 2019 ha expirado el Plan de Igualdad vigente en Metro de Sevilla. Este plan fijaba los objetivos de igualdad a alcanzar por Metro de Sevilla, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Con el objetivo de mejorarlo, la Sociedad está trabajando, en colaboración con la Corporación, en la renovación de dicho Plan de Igualdad, respetando los principios generales de la nueva Política de Igualdad e Inclusión, y en línea con el Plan de Igualdad aplicable a la Corporación.

Asimismo, durante 2019 se ha concluido la negociación del III Convenio Colectivo de Autopista Central Gallega, vigente hasta noviembre de 2023. En el marco de esta negociación, la Compañía y los representantes legales de los trabajadores han acordado un compromiso de redacción y aprobación de un Plan de Igualdad para la concesionaria antes de que finalice la vigencia del convenio colectivo.

## b) Personas con discapacidad

GLOBALVIA cumple con lo establecido en las diferentes normas y leyes relativas a la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Actualmente, las Sociedades de GLOBALVIA cuentan con 16 personas con discapacidad trabajando en el Grupo. En el caso de España, todas las sociedades del Grupo a las que resulta de aplicación la cuota mínima de reserva de puestos de trabajo del 2%, cumplen con lo establecido en la Ley General de Discapacidad.

### Distribución de empleados con discapacidad por país en 2018

	España	Costa Rica	Portugal	TOTAL
Empleados	5	2	1	8

### Distribución de empleados con discapacidad por país en 2019

	España	Costa Rica	Portugal	TOTAL
Empleados	12	3	1	16

GLOBALVIA ha firmado en 2019 un acuerdo con la Fundación Adecco comprometiéndose a informarla de la disponibilidad de vacantes para que pudiese proponer a candidatos con discapacidad o de entornos socialmente complejos. En julio de 2019, en Corporación se abrió un proceso de selección, resultando seleccionada una de las personas presentadas por la Fundación.

Asimismo, GLOBALVIA impulsa la contratación de productos y servicios a Centros Especiales de Empleo (CEE). Como ejemplo de ello en GLOBALVIA Corporación, los productos de *merchandising* o la fiesta de Día de la Familia se celebran en colaboración con la Fundación PRODIS y con la Fundación A LA PAR, teniendo ambas fundaciones como objetivo principal la integración de personas con discapacidad en el mundo laboral y contando ambas con CEE homologados por la Comunidad de Madrid. En otras Sociedades del Grupo como Tranvía de Parla, Ruta 27, GLOBALVIA Chile, A23 Beira Interior también se establecen compromisos con la inclusión de personas con discapacidad.

## 2.2.4. Satisfacción y orgullo de pertenencia

### a) Encuesta de Clima Laboral

GLOBALVIA realiza encuestas de clima laboral a los empleados de las distintas Sociedades con carácter bienal. En 2018 se lanzó la segunda Encuesta de Clima Laboral a todas las Sociedades del Grupo con la finalidad de obtener información sobre las necesidades profesionales de los empleados, el grado en el que la Organización satisface estas necesidades, y el grado de rendimiento del empleado en conexión con sus expectativas y factores que lo motivan dentro del Grupo.

En la encuesta se ha registrado una mejora exponencial en los índices de felicidad de los empleados de Corporación – Globalvia Inversiones.

Y como conclusión general de la encuesta, los empleados de las sociedades de Grupo demandan: Mayor claridad en su desarrollo profesional y crecimiento, más formación y feedback de sus responsables. Otro punto importante en todos los niveles y sociedades es mejorar la conciliación y beneficios sociales que permitan un mayor equilibrio con su vida personal.

Los resultados de la encuesta se han ido presentando en las distintas sociedades del Grupo a lo largo de 2018 y 2019 con el objetivo de recoger de primera mano las impresiones de los colaboradores. Como resultado de la encuesta se diseñaron distintos planes:

- un plan de acción a nivel global
- otro a nivel corporación
- otro a nivel de concesiones.

A nivel global las líneas de acción estuvieron encaminadas a la mejora de la comunicación y marca de empleador; a nivel corporación a mejorar el liderazgo, trabajo futuro e innovación; y a nivel concesión a mejorar la función de recursos humanos, el liderazgo y la formación.

La misión del equipo de Gestión del Talento de Globalvia Inversiones, tras dos años trabajando por mejorar los índices de satisfacción y felicidad de nuestros empleados, es seguir dando pasos para convertirnos en una compañía irresistible.

Esto se traduce en tres objetivos concretos:

- Implantar un marco de colaboración con los empleados de todas las sociedades que se adapte a sus necesidades organizativas y personales, garantizando el cumplimiento del Business Plan de Globalvia.
- Garantizar el crecimiento profesional de nuestros empleados tanto en su carrera como en sus conocimientos técnicos y en habilidades.
- Favorecer su bienestar físico y psíquico, así como su crecimiento personal durante el tiempo que dure nuestra relación.

En los distintos bloques en 2020 se continuará trabajando para dar respuesta a las necesidades de los empleados siempre teniendo en cuenta el marco normativo y las necesidades de cada una de las sociedades en las que Globalvia está presente.

**Conciliación | Flexibilidad “flexible”** – Globalvia ha iniciado un proyecto para la elaboración de Planes de Igualdad que busque dar las herramientas necesarias para asegurar la presencia de hombres y mujeres que puedan desarrollar su carrera profesional sin renunciar a sus proyectos de vida.

**Retribución** | Globalvia se compromete a continuar reconociendo debidamente el trabajo de sus empleados, respetando la equidad y los criterios de mérito a la vez que ofreciendo nuevas medidas retributivas adaptadas a la realidad social actual.

**Desarrollo** | Facilitar el crecimiento profesional de nuestros empleados y su actualización continua para seguir aprovechando el talento interno dentro de todas las sociedades de Globalvia es un objetivo primordial de los equipos de RRHH de la compañía. Para ello, existe un compromiso de publicar todas las vacantes internamente primando los candidatos internos sobre los externos.

**Trabajo en equipo** | El 2019 el Proyecto *Innovation Champions* ha buscado reforzar la relación entre los equipos de Globalvia para favorecer el crecimiento de los empleados, el aprovechamiento de sinergias y el orgullo de pertenencia. En el marco de este proyecto se han seleccionado treinta personas de distintos niveles organizativos y sociedades para que sean responsables y colaboradores de los distintos proyectos de innovación.

**Reconocimiento** | Para ser un Grupo con cultura de feedback, abierto, honesto y enfocado al crecimiento de los colaboradores, se ha implantado una app de reconocimiento que permite dar feedback entre colaboradores a nivel Gerencial y en Corporación.

#### **b) Compromiso y orgullo de pertenencia**

Para GLOBALVIA es sumamente importante que sus empleados se encuentren comprometidos y orgullosos de pertenecer a un Grupo puntero en la gestión de infraestructuras de transporte. Las políticas e iniciativas desarrolladas en recursos humanos por GLOBALVIA tienen presente este objetivo.

En 2019 GLOBALVIA ha continuado trabajando en el lanzamiento de Innglovation, la línea de Innovación de GLOBALVIA en la que se ha llevado a cabo el proyecto *Innovation Champions* mencionado en el punto anterior. Esta iniciativa se inició en noviembre de 2018. En 2019 se han identificado embajadores de la innovación en todas las sociedades de Grupo para involucrar a perfiles diferentes en el desarrollo de proyectos de innovación incremental y transformacional. En las entrevistas realizadas a distintos perfiles de las Sociedades todos los colaboradores coinciden en destacar la importancia de este Proyecto en su día a día y en su compromiso con la organización.

### **2.2.5. Organización del trabajo y conciliación**

#### **a) Organización del tiempo de trabajo**

De acuerdo con el Procedimiento de Relaciones Laborales, el principio que rige la distribución de la jornada en GLOBALVIA es el de asegurar una total cobertura de las necesidades del Grupo y aumentar la flexibilidad atendiendo a las necesidades de las personas, especialmente las relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar.

La gestión de infraestructuras de transporte comporta un servicio al usuario de 24 horas los 365 días del año. Ello requiere de un trabajo muy importante de estructuración y planificación, destacando aquí la organización del trabajo a turnos del personal de las concesionarias.

La organización del tiempo de trabajo en GLOBALVIA viene marcada por la legislación laboral vigente en cada jurisdicción, a la cual están sujetos todos los procedimientos y políticas internas.

En las distintas Sociedades del Grupo se actúa de acuerdo con el convenio colectivo correspondiente u otros acuerdos colectivos en vigor, así como lo establecido en las condiciones individuales que resulten de aplicación. GLOBALVIA busca siempre el mayor consenso posible entre los distintos actores a la hora de establecer los turnos de trabajo. Estos acuerdos colectivos aplican habitualmente a todos los empleados de la Sociedad y regulan las relaciones laborales, entre otras, en materia de tiempo de trabajo.

Partiendo del procedimiento interno de relaciones laborales, los convenios acuerdos marcan la jornada máxima anual que deben trabajar los empleados en cada Sociedad. Asimismo, en aquellas Sociedades que prestan servicios de manera continuada, está previsto un régimen de trabajo a turnos que también queda regulado por las previsiones del convenio colectivo, contrato colectivo o reglamento interno de trabajo, según aplique.

Cada Sociedad elabora su calendario laboral anualmente, en el que queda reflejada la jornada máxima anual, las vacaciones y días festivos que resulten de aplicación. De manera adicional, la jornada de trabajo y la distribución horaria están especificadas en los contratos de trabajo individuales.

En GLOBALVIA, la mayor jornada anual es de 2.445 horas, y la menor de 1.736 horas. En los servicios corporativos, la Compañía pone a disposición del empleado un horario flexible de entrada, comida y salida, y una jornada intensiva en los meses de junio a septiembre. En el caso de las Sociedades, los puestos de operaciones tienen un régimen a turnos sujetos a las restricciones legales u operativas correspondientes y que son comunicados a los empleados al inicio de cada año. Estos regímenes de turnos pueden variar según las épocas del año por motivo de festividades.

En mayo de 2019, con motivo de la modificación del Estatuto de los Trabajadores, GLOBALVIA Corporación implantó un sistema de registro de jornada, para anotar diariamente la hora de inicio y fin de la jornada de sus empleados. Este mismo sistema fue implementado en todas las Sociedades del Grupo ubicadas en España. Cabe señalar que alguna de dichas Sociedades ya llevaba a cabo el registro con anterioridad a la entrada en vigor de la ley.

Por otra parte, en Corporación, se aprobó en 2019 un día no laborable al año de libre disposición para cada empleado, a disfrutar dentro del año 2020. En algunas de las Sociedades del Grupo, se ha negociado con los trabajadores o sus representantes la reducción de la jornada laboral máxima anual, el aumento de los días de asuntos propios y la flexibilización de los turnos de trabajo.

## **b) Medidas de conciliación laboral, familiar y personal**

En la última Encuesta de Clima Laboral y también en las encuestas de riesgos psicosociales realizadas en Corporación y en la Sociedad de Metro de Sevilla, se identificó que, en términos generales, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es uno de los aspectos de mayor relevancia para los empleados.

En este sentido, en el 2019, en algunas de las Sociedades españolas del Grupo se produjeron solicitudes de adaptación de jornada por motivos de conciliación laboral y familiar, con base en el Estatuto de los Trabajadores, que las correspondientes Sociedades han negociado de manera particular con los trabajadores afectados para atender sus necesidades de conciliación.

Por otra parte, en algunas de las Sociedades españolas se ha reconocido y regulado mediante Convenio Colectivo un permiso retribuido para la lactancia de un hijo menor de nueve meses en jornadas completas, en sustitución del permiso de una hora de ausencia o reducción de media hora de la jornada diaria.

Como forma de atender las demandas de sus empleados, GLOBALVIA ha llevado a cabo acciones específicas para promover la conciliación laboral y familiar, tanto para hombres como para mujeres.

<b>Ilustración de acciones de las Sociedades del Grupo para la promoción de la conciliación</b>	
Extensión plazo disfrute vacaciones	Permiso del disfrute de las vacaciones anuales con posterioridad al 31 de enero
Flexibilidad horaria	Principio de flexibilidad horaria, de manera que se tengan en cuenta las necesidades personales de los empleados a la hora de entrada y salida y en relación a las necesidades operativas
Jornada intensiva	Jornada intensiva en determinados meses del año y en función de las necesidades operativas
Desconexión laboral	Aseguramiento de la desconexión laboral mediante contratación de perfiles denominados retenes. Estos son trabajadores que, aunque no estén prestando servicios, deben estar localizables y disponibles para ello a requerimiento del personal en activo, en caso de existir alguna incidencia. De esta forma, se garantiza que el personal operativo, no movilizado, goza de una situación de desconexión plena cuando finaliza su jornada laboral
Extensión de permisos retribuidos	Permisos retribuidos más extensos de aquellos que fija la legislación laboral básica
Complemento prestación maternidad y paternidad	Complemento a la prestación de maternidad y paternidad hasta completar el 100% del salario
Lactancia	Acuerdos de acumulación de horas de lactancia
Reducción de jornada	Acuerdos de reducción de jornada y concreción horaria en las diferentes Sociedades del Grupo con la finalidad de facilitar el disfrute de la conciliación
Excedencia laboral	Excedencias por cuidado de hijos

#### **Permisos de maternidad y paternidad en 2019**

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Empleados con derecho a permiso	14	23	37
Empleados acogidos al permiso	14	19	33
Empleados que regresaron tras terminar el permiso	9	19	28
Empleados que continuaron trabajando en la Compañía 12 meses después de regresar	11	24	35

El 89% de los empleados que tenían derecho a permiso de maternidad y paternidad se acogió al mismo, siendo el 100% de las mujeres y el 83% de los hombres. No se contabiliza el regreso al trabajo de algunos empleados que se acogieron al permiso parental durante 2019, debido a que la finalización del permiso de estos se extiende hasta 2020. Asimismo, el permiso de paternidad en Chile viene supeditado por ley a que la mujer les ceda dicho permiso.

## 2.2.6. Formación y desarrollo profesional

GLOBALVIA busca tener a los mejores trabajadores en su Organización y considera clave trabajar en su formación y desarrollo. Para ello, la Compañía dispone de un Procedimiento de Formación y Desarrollo, y de una Política de Desarrollo.

### a) Formación y capacitación

El principal objetivo del Procedimiento de Formación y Desarrollo es regular el plan de formación profesional de GLOBALVIA, incluyendo tanto formación interna como externa.

Anualmente, cada una de las Sociedades del Grupo debe definir su Plan de Formación para capacitar a todos los empleados de acuerdo con las necesidades identificadas para ese año.

### Principales tipologías de formación



- **Formación corporativa:** acciones formativas comunes para todos los empleados, con el objetivo de introducir la firma y desarrollar profesionalmente al trabajador a medida que avanza en su carrera profesional dentro de la Compañía.
- **Formación en idiomas:** GLOBALVIA ofrece clases de inglés (segundo idioma oficial del Grupo) en aquellas Sociedades en las que se habla otro idioma.
- **Formación en habilidades:** acciones formativas comunes para todos los empleados y graduales según el nivel o categoría profesional, que tienen el objetivo de facilitar y capacitar al trabajador en su desarrollo profesional dentro de la Organización, especialmente en aquellas competencias que identifican y definen a los empleados de GLOBALVIA.
- **Formación técnica:** acciones formativas específicas, que tienen el objetivo de desarrollar los conocimientos técnicos del trabajador y mejorar el desarrollo de su actividad diaria.

### **Horas de formación y capacitación de empleados en 2018**

	Horas totales	Media de horas/empleado
Directivos	3.286	43
Personal de oficina	14.856	45
Personal de campo	11.613	26
<b>TOTAL</b>	<b>29.755</b>	-

<b>Horas de formación y capacitación de empleados en 2019</b>		
	Horas totales	Media de horas/empleado
Directivos	2.965	39
Personal de oficina	18.846	57
Personal de campo	11.224	25
<b>TOTAL</b>	<b>33.056</b>	-

En GLOBALVIA existe un procedimiento de formación por el cual el equipo corporativo de recursos humanos analiza las necesidades formativas de la organización y fija las líneas a seguir durante el año. De esta forma todos los niveles y departamentos de la Organización reciben formación a lo largo del año, convocándose las acciones formativas de acuerdo con las necesidades observadas en cada uno de los niveles, funciones o áreas organizativas. Además, la formación se imparte en horario laboral facilitando así la asistencia de los colaboradores.

De forma general, en 2019 el Departamento de Talento ha trabajado en dos habilidades esenciales. Por un lado, la innovación y por otro, la comunicación. Se ha impartido formación en habilidades de comunicación, en metodologías ágiles, nuevas formas de gestionar, y en proyectos de innovación incremental y de transformación. Además se ha reforzado, frente a 2018, al equipo de personal de oficina, en el que se encuadra el *middle management* y al personal de campo.

En Corporación, destaca el programa *GLOBALVIA Insights*, en el que, poniendo en práctica los principios de la gestión del conocimiento, los empleados de las distintas áreas forman a sus compañeros en las competencias técnicas de su ámbito.

Entre otras materias, el personal de campo recibe formación orientada en:

- Habilidades como gestión del estrés, atención al cliente o liderazgo
- Últimas novedades técnicas de la maquinaria y equipos que utilizan

Además, el 100% de los empleados recibe un curso de formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales (PRL).

## **b) Desarrollo profesional**

En materia de desarrollo profesional, el objeto del Procedimiento de Formación y Desarrollo es regular los planes de carrera de los empleados de la Organización, y el plan de sucesión para el traspaso del conocimiento en caso de pérdida de algún recurso.

Además, GLOBALVIA también cuenta con una Política de Desarrollo que establece las actitudes, habilidades y conocimientos técnicos necesarios para que un empleado pueda asumir la responsabilidad del siguiente nivel en la Organización.

En esta línea, en 2019, tras la baja de uno de los miembros del Comité de Dirección de Corporación, se promovió a un empleado de la Compañía en sustitución, tras un riguroso análisis del Plan de Sucesión y Desarrollo, poniendo de manifiesto el compromiso del Grupo con los trabajadores. A través de este compromiso, GLOBALVIA busca ofrecer carrera y desarrollo a aquellos colaboradores con talento y potencial de crecimiento.

## Principios de la política de desarrollo



El Plan de Desarrollo de GLOBALVIA incluye la detección de necesidades por parte de las distintas áreas y departamentos de la Organización y tiene como objetivo asegurar tanto una respuesta eficaz a las necesidades de la Compañía, como la alineación de las políticas de recursos humanos con la estrategia del Grupo. El Plan de Desarrollo incluye:

- Competencias: modelo de Liderazgo aprobado en 2018.
- Formación: por nivel funcional y valoración de la eficacia de la formación
- Itinerarios profesionales: existen cinco familias / itinerarios por tipo de función
- Evaluación: evaluación del desempeño, evaluación competencial, ranking, evaluación de alto potencial
- Resto de políticas de desarrollo: homogeneidad, aprobaciones y periodos de permanencia

### **Nuevo Modelo de Liderazgo**

El nuevo Modelo de Liderazgo de GLOBALVIA tiene el objetivo de servir como guía para que los empleados conozcan las capacidades que la Compañía busca en un líder. En concreto, GLOBALVIA ha definido ocho capacidades de liderazgo:

- **Liderazgo inspiracional** (Yo): atraer a los demás hacia la acción
- **Networking** (Yo): ampliar la red de contactos internos y externos y ponerla al servicio de la Organización
- **Entorno Micro** (Equipo): potenciar el Talento de la Organización
- **Entorno Macro** (Equipo): cooperar con los otros adaptándose a diferentes situaciones para conseguir objetivos comunes
- **Desarrollo de personas** (Negocio): tener capacidad de adaptar la función y el departamento a las necesidades del negocio
- **Trabajo en equipo** (Negocio): entender el negocio de GLOBALVIA desde una perspectiva global
- **Excelencia** (GLOBALVIA): buscar un resultado excelente y de calidad respetando los valores de la Compañía
- **Compromiso** (GLOBALVIA): actuar poniendo los objetivos de la Compañía por encima de los propios



## Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional en 2019

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Directivos	100%	100%	100%
Personal de oficina	81%	79%	80%
Personal de campo	0%	3%	3%

En el Grupo GLOBALVIA existe un Procedimiento de Evaluación que establece que todas las personas que forman parte del nivel Gerencial<sup>7</sup> debe recibir una evaluación del desempeño de carácter anual que, además, está ligada a la retribución variable. En las Concesionarias se está trabajando en la implantación progresiva de este procedimiento a niveles inferiores.

### 2.2.7. Compensación y beneficios sociales

GLOBALVIA cuenta con un Procedimiento de Evaluación del Desempeño en el que se describe la metodología de establecimiento y medición de los objetivos anuales que marcan el desempeño profesional de los empleados de la Organización. Esta evaluación de rendimiento es llevada a cabo por los superiores jerárquicos.

#### a) Remuneración

Los empleados de GLOBALVIA en Corporación y determinados niveles funcionales de las Concesionarias son remunerados con un salario fijo anual y un salario variable. El Consejo de Administración determina la estrategia y los objetivos de la Compañía en los que la remuneración variable es aplicable. Ésta es asignada a cada uno de los gerentes, para asegurar que existe una alineación completa entre los objetivos asignados, los objetivos e intereses de GLOBALVIA y sus accionistas. La remuneración variable está compuesta por tres tipos de objetivos con diferentes pesos dependiendo del grado de responsabilidad y el trabajo a realizar.

#### Remuneración por categoría profesional en 2018 (euros)

Directivos	141.232
Personal de oficina	35.161
Personal de campo	16.681

#### Remuneración por categoría profesional en 2019 (euros)

Directivos	148.862
Personal de oficina	37.767
Personal de campo	25.589

Desde 2018 las Sociedades del Grupo GLOBALVIA siguen las directrices fijadas por Corporación para la revisión salarial. Así, el Consejo de Accionistas del Grupo determina el porcentaje de masa salarial que se podrá destinar a revisiones salariales, siendo el Departamento de Talento el encargado de enviar las directrices para su aplicación. En este sentido, las Concesionarias emplean una matriz de talento para categorizar a los empleados, tanto en función de la banda salarial en la que se encuentren como en función de su grado de desempeño.

<sup>7</sup> Se entiende por nivel gerencial:

Equipo Directivo, Corporación y primera línea de las Sociedades Concesionarias

Respecto a 2018, de las 93 desvinculaciones fruto de la externalización del servicio de operación y mantenimiento de la Sociedad Costa Arauco, 89 personas eran personal de campo con algunos de los salarios más bajos del grupo.

Estas variaciones han provocado que el personal de Campo haya pasado de 533 personas a 450. Las 450 personas que permanecen en GLOBALVIA a 2019 tienen salarios más altos que las 533 que fueron analizadas en 2018. Si se realiza la comparativa de los salarios de personas de campo sin tener en cuenta las entradas de 2019, el aumento es del 12%.

<b>Remuneración por sexo en 2018 (euros)</b>	
Mujeres	27.938
Hombres	37.165

<b>Remuneración por sexo en 2019 (euros)</b>	
Mujeres	39.428
Hombres	42.012

En relación con la retribución media de las mujeres de las sociedades del grupo, en 2019 es un 29% superior en 2019 a 2018.

En 2018 se analizó el salario de 271 mujeres. En 2019 hay 215 mujeres en la organización. Eso supone una disminución del 20% en el colectivo a analizar. Este 20% tenía salarios inferiores al colectivo que ha permanecido en GLOBALVIA. Comparando los salarios de las personas que formaban parte del Grupo en 2018 y continuaron hasta el 31/12/2019, las subidas en el colectivo de mujeres son del 15%.

<b>Remuneración por edad en 2018 (euros)</b>	
Menores de 30 años	14.026
Entre 30 y 50 años	33.787
Mayores de 50 años	50.967

<b>Remuneración por edad en 2019 (euros)</b>	
Menores de 30 años	22.283
Entre 30 y 50 años	40.721
Mayores de 50 años	55.143

La media de edad de mujeres y hombres es similar a nivel directivo, siendo de 43 años en caso de directivas y de 46 años para directivos. Actualmente, no hay ninguna mujer ejerciendo el rol de Director Gerente de sociedad de Grupo, mientras que en el Comité de Dirección de GLOBALVIA en 2019 está compuesto por tres mujeres frente a siete hombres.

En cuanto al personal de oficina, hay 150 mujeres y 178 hombres. La media de antigüedad en las mujeres es de 7,09 años mientras que en los hombres es de 7,34 años. Por otro lado, las reducciones de jornada en esta categoría las disfrutaban exclusivamente mujeres.

En la categoría de personal de campo, también son solamente las mujeres las que cuentan con una reducción de jornada por cuidado de hijos. La media de antigüedad de las mujeres se sitúa en 9,6 años y en 9,2 años en el caso de los hombres.

<b>Evolución interanual 2018-2019 de la remuneración media por sexo</b>	
Mujeres	10,26%
Hombres	7,3%
<b>Media TOTAL</b>	<b>8,14%</b>

Nota: Para el cálculo de la evolución salarial se tienen en cuenta únicamente el salario de aquellos empleados que ya estuvieran dados de alta en 2018.

<b>Evolución interanual 2018-2019 de la remuneración media por categoría profesional</b>	
Directivos	15,49%
Personal de oficina	11,28%
Personal de campo	4,66%

Los directivos han recibido este año un bono a largo plazo, lo que aumenta su retribución media total. Asimismo, los cambios acontecidos en la Organización durante 2019 han producido que el cálculo de las remuneraciones medias respecto a 2018 haya aumentado.

<b>Evolución interanual 2018-2019 de la remuneración media por edad</b>	
Menores de 30 años	14,3%
Entre 30 y 50 años	8,6%
Mayores de 50 años	4,1%

<b>Diferencia salarial entre mujeres y hombres en las Sociedades de Grupo 2019</b>				
	Mujeres	Hombres	Media TOTAL	Diferencia salarial
Directivos	114.628€	159.306 €	<b>148.862 €</b>	<b>28,0%</b>
Personal de oficina	36.168 €	39.114 €	<b>37.767 €</b>	<b>7,5%</b>
Personal de campo	21.034 €	26.120 €	<b>25.589 €</b>	<b>19,5%</b>
<b>Media TOTAL</b>	<b>39.429 €</b>	<b>41.571 €</b>	<b>41.362 €</b>	<b>6,1%</b>

Nota: La fórmula utilizada para calcular la desigualdad salarial ha sido: (salario medio hombres - salario medio mujeres) / salario medio hombres.

En 2019 se ha reducido la diferencia salarial total en el Grupo.

<b>Diferencia salarial entre mujeres y hombres en España en 2019</b>				
	Mujeres	Hombres	Media TOTAL	Diferencia salarial
Directivos	161.350 €	161.377 €	<b>161.371 €</b>	<b>0,0%</b>
Personal de oficina	51.164 €	61.524 €	<b>55.926 €</b>	<b>16,8%</b>
Personal de campo	23.143 €	31.833 €	<b>30.801 €</b>	<b>27,3%</b>
<b>Media TOTAL</b>	<b>51.285 €</b>	<b>48.362 €</b>	<b>49.100 €</b>	<b>(6%)</b>

Nota: La fórmula utilizada para calcular la desigualdad salarial ha sido: (salario medio hombres - salario medio mujeres) / salario medio hombres.

La diferencia en España entre los salarios de hombres y mujeres se mantiene en un 6% a favor de la retribución de las mujeres.

## **b) Beneficios sociales**

GLOBALVIA pone a disposición de sus empleados de Corporación un Plan de Retribución Flexible, enmarcado en el Reglamento del Plan de Retribución Flexible de la Compañía. Mediante la implantación de este plan, la Compañía ofrece a sus empleados una serie de servicios con el fin de adecuar su retribución salarial a sus necesidades personales, aprovechando las ventajas fiscales que en estos momentos ofrecen los servicios incluidos en el plan, de conformidad con la legislación vigente. El importe máximo anual de cada partícipe no podrá superar el 30% de su salario fijo bruto anual.

Entre los productos que GLOBALVIA ofrece a través del presente plan se encuentra el pago directo de las cuotas de guardería.

Adicionalmente, siendo conscientes de que los beneficios se convierten en un efectivo medio para lograr empleados satisfechos, en algunas Sociedades de GLOBALVIA existen los siguientes beneficios sociales:

- Seguro de salud:
  - 50% del Seguro de Salud para el trabajador y sus familiares a cargo de la empresa.
  - 50% del Seguro de Salud del trabajador y sus familiares a cargo del empleado, beneficiándose éste de los precios negociados para el Grupo.
- Ayudas de comida (Sociedades chilenas)
- Ayudas o becas al estudio para empleados de las Sociedades
- Seguro de vida para aquellos empleados que así lo deseen
- Impulso de actividades deportivas, desde patrocinio de carreras deportivas a iniciativas de bienestar.

Respecto a las iniciativas de bienestar, la Compañía se hace cargo del 50% como retribución en especie, quedando el otro 50% del coste de las clases a cargo del colaborador.

### **2.2.8. Relaciones laborales**

El Procedimiento de Relaciones Laborales tiene el objeto de regular las relaciones entre los empleados y la Organización, definiendo las políticas laborales de GLOBALVIA. Entre otras, las políticas en relación a la jornada laboral, la distribución del tiempo de trabajo, el disfrute de las vacaciones anuales, el régimen disciplinario aplicable, y la seguridad y salud en el trabajo.

Los acuerdos colectivos del Grupo incluyen los procesos aplicables para las comisiones paritarias. Como se ha indicado en apartados anteriores, la organización del tiempo de trabajo se gestiona de acuerdo con el convenio colectivo u otros acuerdos colectivos en vigor. Además, las previsiones en materia de seguridad y salud aplicables en las diferentes Sociedades del Grupo están incluidas en los reglamentos internos, los convenios colectivos o en los contratos colectivos. Estas previsiones son negociadas con los representantes de los trabajadores en las Sociedades en las que existe esta representación. Los reglamentos internos o contratos colectivos incluyen procedimientos de información y consulta respecto a los Comités de Seguridad y Salud (u órganos equivalentes en cada país). Por otro lado, se realizan comunicaciones para que todos los trabajadores puedan ser consultados y participen en las cuestiones relativas a seguridad y salud, todo ello de acuerdo a la legislación vigente.

En materia de negociación colectiva, se aplica la normativa nacional e internacional, respetando en todo momento la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva.

Porcentaje de empleados incluidos en convenios colectivos por país en 2019									
	TOTAL	España	Andorra <sup>1</sup>	Chile	Costa Rica <sup>1</sup>	EEUU	Irlanda	México	Portugal
Porcentaje	61,1%	100%	0%	11,4%	0%	0%	0%	0%	79,3%

1. No es de aplicación en Andorra y Costa Rica la negociación de convenios colectivos.

Durante el año 2019, se ha concluido la negociación colectiva en las Sociedades ACEGA, Metro de Sevilla y Tranvía de Parla, que han firmado con los respectivos representantes de los trabajadores sus Convenios Colectivos de empresa. Los tres procesos de negociación se han llevado a cabo en un ambiente de buena fe contractual y cordialidad entre las partes negociadoras.

## 2.2.9. Seguridad y salud en el trabajo

### a) Gestión de la seguridad y salud ocupacional

GLOBALVIA está comprometida con la seguridad y la salud de sus empleados mediante la prevención de riesgos laborales, evitando de esta manera que se produzcan accidentes laborales y enfermedades profesionales que puedan afectar a la calidad de vida de los trabajadores y generar, además, perjuicios económicos para las partes.

Para velar por los mejores niveles de seguridad y salud ocupacional, GLOBALVIA pone en práctica aquellas medidas previstas en los procedimientos y políticas aplicables en el Grupo. Estas medidas están basadas en la evaluación de riesgos y en la legislación vigente, sin perjuicio de llevarse a cabo medidas adicionales a estas. Además, el Grupo trabaja en la sensibilización y formación de los trabajadores para lograr su compromiso con este objetivo.

Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo cumplen en todo momento con la legislación vigente y vienen recogidos en los diferentes contratos de concesión y en los diferentes requisitos internos, regulándose en el caso de las Sociedades de Chile y Costa Rica mediante su Reglamento Interno.

El 93,3% de las Sociedades del Grupo<sup>8</sup> están certificadas por AENOR, contando con la certificación OHSAS 18001 en materia de seguridad y salud. Adicionalmente a la auditoría externa, GLOBALVIA lleva a cabo una auditoría interna también por una entidad externa con el fin de asegurar la independencia del proceso. En estas auditorías se comprueba que se cumple con la legislación vigente, las políticas, procesos, procedimientos internos y todos los requisitos incluidos en los estándares de referencia (en este caso, OHSAS 18001:2007). Dentro del Sistema Integrado de Gestión del Grupo se establecen objetivos y metas anuales en materia de seguridad y salud en el trabajo aplicables en las distintas Sociedades.

<sup>8</sup> No se incluye la Delegación de México ni de Irlanda por no ser sus actividades e instalaciones materiales desde un punto de vista de seguridad y salud en el trabajo

## Procedimientos de seguridad y salud en el trabajo de GLOBALVIA



En las Sociedades de GLOBALVIA se definen tanto responsables en materia de seguridad y salud, como Comités de Seguridad y Salud u órganos equivalentes en función de cada país. Las responsabilidades en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo vienen definidas en los procedimientos aplicables, entre los que se encuentra el Sistema Integrado de Gestión (apartado de seguridad y salud en el trabajo). Estas responsabilidades también pueden ser definidas por el personal responsable de esta materia en cada una de las Sociedades del Grupo. Además, los trabajadores pueden ejercer su derecho de queja y/o reclamación formal en materia de seguridad y salud a través del Buzón de Sugerencias y el Canal de Denuncias.

Además, GLOBALVIA cuenta una plataforma online empleada para gestionar la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otras. En ella, se identifican los requisitos legales que aplican a las Sociedades del Grupo para posteriormente verificar su grado de cumplimiento. Adicionalmente, GLOBALVIA cuenta con DELFOS, portal de Business Intelligence que incorpora un cuadro de mando de indicadores para la correcta gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, entre otros aspectos. A finales de cada año, en el marco del Sistema Integrado de Gestión, la Dirección de cada una de las Sociedades del Grupo realiza un Informe de Revisión.

<b>Algunos beneficios en materia de seguridad, salud e higiene en el lugar de trabajo</b>	
Seguro de salud	GLOBALVIA Corporación subsidia hasta un 50%, extendido a los socios e hijos del empleado por la adherencia voluntaria.
Acuerdo de prevención de riesgos laborales y vigilancia sanitaria	Este acuerdo ofrece a cada empleado de las Sociedades españolas del Grupo una revisión médica anual, de acuerdo con el protocolo establecido.
Gestión y protección de accidentes y enfermedades profesionales	Una institución colaboradora de la Seguridad Social española o equivalente en otros países gestiona y protege de accidentes y enfermedades profesionales que puedan ocurrir en el lugar de trabajo y/o durante las horas de trabajo, proporcionando asistencia médica de emergencia y gestionando la transferencia a hospital si es necesario.
Seguro de vida	En caso de que un empleado de las Sociedades españolas del Grupo fallezca, por cualquier motivo, sus herederos recibirán una compensación equivalente al salario anual bruto del empleado. Asimismo, en caso de que el empleado resulte gravemente herido y, por tanto, incapaz de trabajar, el empleado recibirá la misma cantidad.
Seguro de accidentes	Establecido en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, aplicable a Corporación, Concesiones de Madrid y Ruta de los Pantanos. El resto de las Sociedades del Grupo pueden disponer de un seguro de accidentes equivalente.
Seguro de asistencia en viaje	En caso de que el empleado sufra algún problema durante sus viajes profesionales, el empleado recibe una compensación que dependerá de su incidente particular.
Formación en Prevención de Riesgos Laborales	Todos los empleados de GLOBALVIA reciben un curso en materia de Prevención de Riesgos Laborales (PRL). En el supuesto de los miembros del equipo de emergencia en GLOBALVIA Corporación, la formación en materia de PRL es más especializada para atender situaciones de emergencia y primeros auxilios.
Plan de bienestar	Implementado en Corporación para mejorar la salud física, mental y emocional de los empleados. Este plan ofrece clases de deporte para grupos (Pilates, Yoga e Hipopresivos) y sesiones individuales de terapia física y nutricional, todas ellas desarrolladas en las instalaciones de trabajo.
Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales	Encuesta dirigida a evaluar los riesgos psicosociales que pudieran existir en algunas Sociedades del Grupo, con la finalidad de emprender medidas que pudieran paliar o reducir los mismos. En el año 2019, se ha continuado con la implantación y/o seguimiento de las medidas identificadas con motivo de los cuestionarios de evaluación de riesgos realizadas en el año 2018.
Colaboración con la AECC para la transmisión de hábitos de vida saludables	Con el objetivo de promover hábitos saludables en la Compañía, GLOBALVIA y la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) firmaron un acuerdo de cooperación en materia de responsabilidad social corporativa. Gracias a este acuerdo, GLOBALVIA apoya el Programa de Salud Corporativa y Solidaridad de la AECC con el objetivo de transmitir hábitos de vida saludables para los empleados.

Adicionalmente a los beneficios mencionados anteriormente, en 2019 se han llevado a cabo las siguientes acciones específicas:

- Aumento, en algunas Sociedades del Grupo, del complemento a cargo de la Compañía en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional respecto de la prestación a cargo de la Seguridad Social.
- Incremento de la cuantía del seguro de vida y accidentes colectivo de algunas Sociedades del Grupo.
- Campaña de vacunación contra la gripe de manera voluntaria y gratuita para los empleados de Corporación.
- Formación en materia de primeros auxilios y utilización del desfibrilador semiautomático ofrecida a los empleados de la Corporación.
- Programa de nutrición dirigido a los empleados de la Corporación, como aspecto de mejora derivado de la memoria de vigilancia de la salud emitida por el Servicio de Prevención Ajeno, así como parte del Plan de bienestar de la empresa.
- Entrega de Equipos de Protección Individual (EPIs) a los empleados de la Corporación que tengan visitas en los espacios de trabajo donde se exponen a ciertos riesgos físicos, fundamentalmente en sus visitas a las concesiones del Grupo.
- Adecuación de determinados puestos de trabajo en la Corporación para mejorar las condiciones ergonómicas y de luminosidad y espacio de trabajo de los empleados.
- Implementación de sistemáticas de Análisis de Trabajo Seguro (ATS) para el Departamento de Mantenimiento en Ruta 27 (Costa Rica), logrando reducciones de hasta el 50% de los accidentes en dicha área con respecto a 2018.
- Suscripción al Programa de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional “Empresa Estándar” a través de un protocolo de acuerdo en la Sociedad Concesionaria Autopista del Itata (Chile).
- Celebración de la campaña “Semana de Reflexión por la Seguridad” en la Sociedad Costa Arauco (Chile).
- Reconocimiento PEC (Programa Empresa - Calidad) otorgado por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) la Sociedad Concesionaria Autopista del Aconcagua (Chile).

## b) Principales indicadores de seguridad y salud en el trabajo

Indicadores en materia de seguridad y salud en el trabajo en 2019									
	España	Andorra	Chile	Costa Rica	EEUU	Irlanda	México	Portugal	TOTAL
Índice de frecuencia de accidentes <sup>1</sup>	38,2	26,1	10,4	21,6	0,0	0,0	0,0	9,4	23,6
Índice de gravedad de accidentes <sup>2</sup>	1,7	0,4	0,6	0,2	0,0	0,0	0,0	0,1	0,8
Índice de incidencia de enfermedades profesionales <sup>3</sup>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Fallecimientos por accidente laboral o enfermedad profesional	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasa de absentismo <sup>4</sup>	8,9%	10,6%	6,0%	3,7%	0,2%	0,0%	0,0%	4,3%	6,6%
Horas de absentismo	64.226	4.088	24.795	9.773	56	0	0	9.992	112.929

1. Índice de frecuencia: número de accidentes de trabajo con baja / número de horas trabajadas \* 1.000.000

2. Índice de gravedad de accidentes: número de días perdidos por accidente de trabajo / número de horas trabajadas \* 1.000

3. Índice de incidencia de enfermedades profesionales: número de enfermedades profesionales con baja/número de empleados \* 1.000

4. Tasa de absentismo: número de horas de absentismo / número de horas teóricas \* 100. En el número de horas de absentismo se incluyen las horas por accidentes, enfermedades, ausencias justificadas e injustificadas, permisos retribuidos y no retribuidos, excedencias, huelgas. No se incluyen las vacaciones.



### **c) Planes de emergencia**

GLOBALVIA Corporación cuenta con un Procedimiento de Planes de Emergencia y Capacidad de Repuesta. Este documento define la sistemática empleada por GLOBALVIA para identificar las posibles situaciones de emergencia, tanto en materia de seguridad y salud en el trabajo (previamente detectadas en las evaluaciones de riesgos llevadas a cabo en GLOBALVIA) como en materia ambiental. De este modo, la Organización trabaja en la prevención o reducción del impacto que pudiese suponer su materialización para los trabajadores y/o el medio ambiente.

En el año 2019, el equipo de emergencias de GLOBALVIA Corporación se ha ampliado y, además de la formación teórica en emergencias, han recibido formación específica teórico-práctica sobre emergencias y extinción de incendios, simulando situaciones reales.

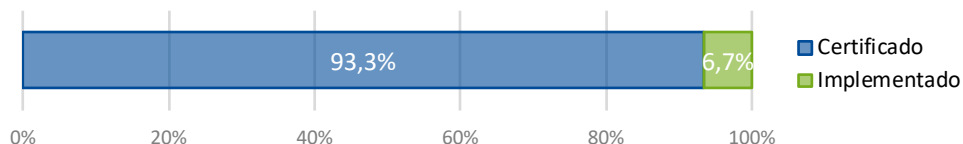
## 2.3. Medio ambiente

### 2.3.1. Gestión ambiental

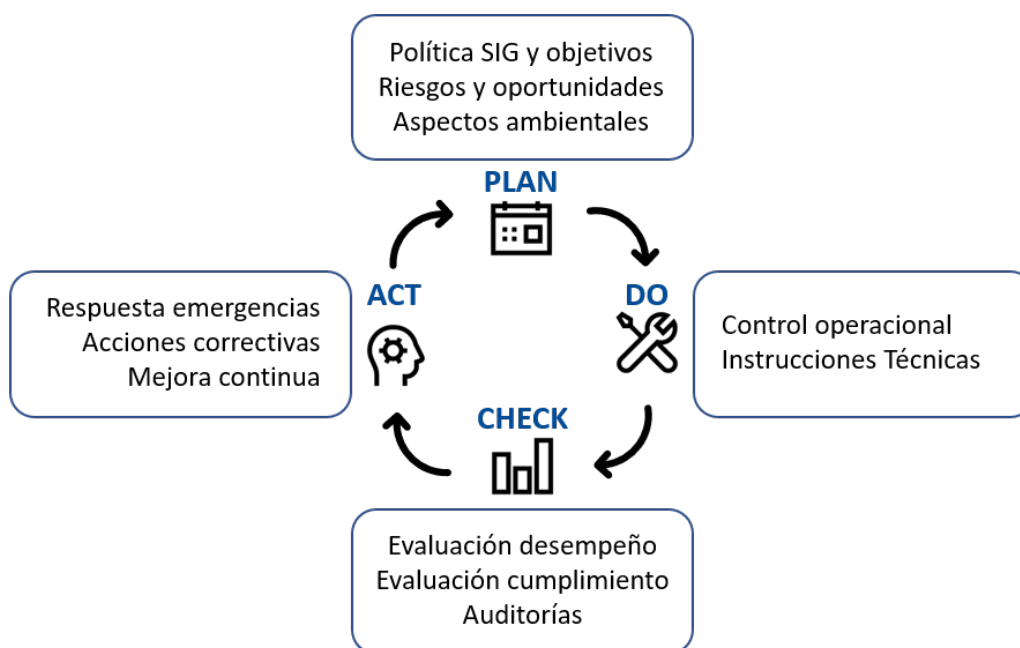
En su compromiso con el medio ambiente, GLOBALVIA promueve una gestión responsable y eficiente, identificando los posibles impactos ambientales de su actividad con el objetivo de establecer medidas que los eliminen, reduzcan o mitiguen.



#### ISO 14001 Gestión Ambiental



El 93,3% de las Sociedades de GLOBALVIA tiene implantado y certificado un Sistema de Gestión Ambiental según la norma internacional ISO 14001:2015<sup>9</sup>. Bajo esta estándar, las Sociedades aplican el ciclo de mejora continua, conocido también como ciclo de Deming o PDCA (*Plan, Do, Check, Act*) en todas sus actividades e instalaciones.



GLOBALVIA a través de su política y objetivos asume el reto y la responsabilidad de gestionar sus infraestructuras de forma respetuosa con el entorno. Para ello, partiendo del principio de precaución, GLOBALVIA identifica todos sus aspectos ambientales desde una perspectiva de ciclo de vida del servicio prestado y determina los riesgos y oportunidades sobre los que posteriormente definirá objetivos de mejora para controlar y minimizar los posibles impactos ambientales generados por su actividad.

1. Considerando las Sociedades incluidas en el alcance de este Informe de Sostenibilidad. Ver apartado "Sobre este Informe"

Con el fin de asegurar la mejora del desempeño, GLOBALVIA ha definido una serie de procedimientos e instrucciones técnicas de control operacional ambiental. En ellos, la Organización establece las pautas y medidas necesarias para que todos los procesos se desarrollen en condiciones controladas y cumplan tanto con los requisitos marcados por la organización, como aquellos marcados por la legislación ambiental de los países donde opera.



**Nota:** las materias resaltadas en verde representan los principales asuntos materiales identificados para GLOBALVIA y sus grupos de interés en 2019.

Asimismo, GLOBALVIA define los requisitos aplicables a su **cadena de suministro**, asegurando que los productos y servicios prestados están en consonancia con su Política del Sistema Integrado de Gestión y con los objetivos definidos. De la misma forma, GLOBALVIA hace extensivo su política y compromiso ambiental a sus contratistas, subcontratistas y proveedores para asegurar la correcta gestión de sus aspectos ambientales, así como el cumplimiento de la legislación vigente.

Los efectos ambientales pueden dar lugar a sanciones por incumplimiento de leyes o normativas en la materia. No obstante, al igual que en 2018, GLOBALVIA no ha recibido ninguna sanción ambiental significativa<sup>10</sup> durante 2019.

Para un correcto desempeño de la gestión ambiental, GLOBALVIA involucra a todo el personal de la Organización y dispone de un **equipo multidisciplinar** de 15 profesionales dedicados a la prevención de riesgos ambientales. Estos perfiles están distribuidos entre las Sociedades del Grupo con el fin de asegurar la mejora continua en todas las líneas de negocio y países en los que la GLOBALVIA opera. Adicionalmente, cuenta con el soporte de una asistencia técnica especializada, así como un equipo de expertos legales para asegurar el cumplimiento de los requisitos reglamentarios y normativos aplicables en la materia. Anualmente, la Organización analiza la necesidad de nuevos recursos con el fin de garantizar que todos los riesgos ambientales se encuentran adecuadamente gestionados. En total, GLOBALVIA cuenta con más de 25 personas dedicadas a la gestión ambiental y con la involucración de todo el personal de la Organización. Por otro lado, en Costa Rica, la Sociedad Ruta 27 cuenta con garantías ambientales que ascienden a más de 2.000.000€ en 2019.

<sup>10</sup> Considerando como significativas las sanciones que acarreen multas superiores a 10.000 dólares estadounidenses o equivalente en la moneda local, cifra establecida por SAM (que es parte de S&P Global) en sus cuestionarios Corporate Sustainability Assessment (CSA) para determinar a partir de la cual una multa ambiental es considerada significativa.

A través de campañas de satisfacción, GLOBALVIA obtiene información sobre la percepción que los proveedores y usuarios tienen sobre el compromiso ambiental de la Organización. En general, los resultados obtenidos evidencian una evolución positiva del nivel de satisfacción de dichas partes interesadas. Cabe destacar que el resultado obtenido para proveedores en Costa Rica alcanza el máximo nivel de satisfacción.

### Nivel de Satisfacción de partes interesadas con el desempeño ambiental

(1: muy bajo - 5: muy alto)

	Usuarios Autopistas		Proveedores <sup>1</sup>	
	2018	2019	2018	2019
<b>España</b>	4,3	4,5	4,6	4,6
<b>Portugal</b>	4,5	4,4	4,6	4,7
<b>Costa Rica</b>	4,6	4,6	4,5	5,0
<b>Chile</b>	4,1	4,0	4,5	4,5
<b>Andorra</b>	4,1	4,6	5,0	4,6
<b>EE.UU.<sup>2</sup></b>	-	4,5	-	4,8

1. Ferrocarriles, Autopistas (excepto Autopista Costa Arauco -Chile- en 2018) y Oficinas.
2. En 2019 se lanza la primera campaña de satisfacción de partes interesadas en Pocahontas Parkway (EE.UU.).

#### a) Alianzas y participaciones de GLOBALVIA

En línea con los compromisos ambientales adquiridos, GLOBALVIA promueve y participa en una serie de iniciativas a través de las cuales consigue, no solo incrementar el número de alianzas en materia ambiental, sino también colaborar con sus grupos de interés en diferentes acciones y programas implementados en esta materia. A continuación, se exponen las iniciativas más destacadas en 2019:



Participación en el Índice de Sostenibilidad **GRESB 2019**, obteniendo la máxima puntuación en la categoría de medio ambiente (100 puntos) (Global)



Obtención del Galardón **Bandera Azul** en Ruta 27 en la categoría de Cambio Climático y obtención del Distintivo **Esencial Costa Rica**, marca del país (Costa Rica)



Participación como patrocinador en la **Conferencia de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático - COP 25** de 2019 celebrada en Madrid y presidida por el Gobierno Chileno (Global, Chile y España)



Participación y patrocinio del **Congreso Internacional de Sostenibilidad Medioambiental (CISM)** con ponencia de Fernando Vallejo (España) sobre movilidad sostenible.



Participación en “**European Infrastructure Finance Summit (EIFS)**”, en la mesa redonda “Developers Reborn - Finding Value In an Inflated Market” en la que participó Carolina Torres (España).



Participación en Encuentros **Cadena Ser - Movilidad Sostenible**, con la participación de Fernando Vallejo (España)  
Jornada de **Movilidad Sostenible** organizada por **Cadena Ser en Sevilla**, con la intervención de Enrique Martínez (España).

## b) Acciones y buenas prácticas destacadas



El consumo de energía eléctrica en **España y Costa Rica** procede de fuentes de **energías renovables**, un 64% del consumo eléctrico del Grupo.

Instalación de **cargadores** para **vehículos eléctricos**.  
(Autopista del Aconcagua - Chile- y Ruta 27 - Costa Rica)



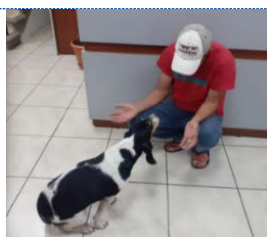
**Reciclaje de material vegetal** procedente de las labores de limpieza de los márgenes de la carretera.  
(Sociedad Concesionaria Autopista del Itata - Chile)

**Instalación de plazas para bicicletas** en seis zonas de aparcamiento de estaciones para favorecer la intermodalidad y contribuir a fomentar hábitos de **movilidad sostenible** entre los usuarios.  
(Metro de Sevilla – España)



Instalación de **paneles solares** para suministro eléctrico de la plaza de peaje.  
(Ruta 27 - Costa Rica)

Convenio de colaboración para la **reutilización de los neumáticos fuera de uso** encontrados en la carretera (superior a 10.000 kg en 2019). (Autopista del Aconcagua – Chile)



**Colaboración** con diversos **refugios de animales locales**: “Asociación Rescate Animal”, “Refugio Herpetológico de Santa Ana” (Ruta 27 - Costa Rica) o “Centro de Recuperación de Vida Silvestre del Hospital Veterinario de la UTAD” (Auto-Estradas XXI, Subconcesionaria Transmontana - Portugal)

Programa “**En ruta para la conservación**”. Iniciativa para concienciar sobre la importancia de eliminar el plástico de un solo uso entregando bolsas reutilizables, juegos de cubiertos y botellas de vidrio entre todo el personal de la concesión.  
(Ruta 27 - Costa Rica)



Otras actuaciones puestas en marcha a lo largo del año 2019, que se suman a las implantadas en 2018 para mitigar el impacto ambiental, son:

- Sustitución del papel por tarjetas de visita digitales (Global)
- Instalación de tanque de captación de aguas pluviales para su tratamiento y reaprovechamiento (Ruta 27 - Costa Rica)
- Sensibilización a empleados y otras partes interesadas, tales como proveedores, contratistas y subcontratistas (Global)
- Realización de actividades de hidrosiembra y reforestación en Autopista Costa Arauco (Chile)
- Actividades de concienciación en materia de reciclaje en todas las Sociedades chilenas del Grupo (Chile)
- Lanzamiento de la campaña “1 auto 1 árbol” (Chile)
- Demarcación Vial Ecológica (Chile)
- Limpieza de Playas en Pichicuy (Chile)
- Capacitación de reciclaje a niños de la fundación Real Madrid (Chile)
- Propuesta de estudio de viabilidad de reducción de agua en sitios de trabajo (Chile)
- Convenio para generar pasto sintético para canchas de futbol desde neumáticos encontrados en la faja fiscal (Chile)
- Protección de la flora y la fauna a través de acciones de aprovechamiento y reciclaje de residuos en Ruta 27 (Costa Rica)

## 2.3.2. Uso y gestión sostenible de los recursos

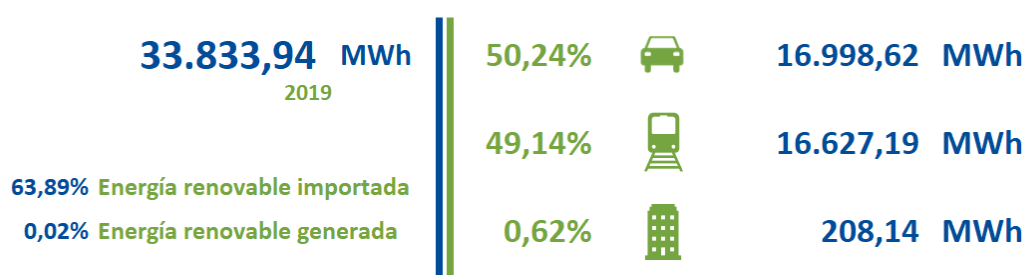
### a) Consumo eléctrico

GLOBALVIA apuesta por el uso de energía eléctrica procedente de fuentes renovables y la mejora de la eficiencia energética de sus actividades e instalaciones para cumplir con sus compromisos ambientales.

Para asegurar la correcta gestión del consumo eléctrico GLOBALVIA establece indicadores y objetivos que permiten monitorizar el desempeño energético de la organización.

Desempeño energético				
	2017	2018	2019	Diferencia 2018-2019
Energía eléctrica (MJ)	119.214.407	117.680.983	121.802.200	3,50%

El consumo energético de GLOBALVIA aumenta en 2019 principalmente por la apertura de un nuevo tramo en Chile: Autovía Santiago – Lampa. Este proyecto significa el cambio de estándar a autopista urbana de 15 kilómetros de la Ruta 5 Norte y cuenta con hasta cuatro vías por sentido en vía expresa y tres por sentido en calles de servicio. En ferrocarriles se ha conseguido reducir hasta un 1% el consumo de energía eléctrica con respecto el año anterior, gracias a las medidas de ahorro implantadas.



## b) Materiales

GLOBALVIA asegura que el consumo de materiales es realizado en sus actividades e instalaciones se gestiona en condiciones adecuadas a través de las siguientes medidas, entre otras:

- Optimizar el consumo promoviendo el uso racional de los recursos.
- Comprar los materiales en cantidad y recipientes adecuados y reutilizables.
- Almacenar correctamente los productos, protegidos de la intemperie y debidamente identificados.
- Favorecer el consumo de materiales no peligrosos.

<b>Consumo de materiales</b>	
	2019
Aglomerado Asfáltico (kg)	10.359,25
Hormigón, cemento, arena y otros (kg)	172.345,00
Sepiolita (kg)	1.700,00
Pintura (carretera, estructuras...). (kg)	1.476,75
Sal (campañas de vialidad invernal) (kg)	1.036.638,00

## c) Gestión de residuos

A su vez, GLOBALVIA establece un procedimiento para asegurar la correcta gestión de los residuos generados. Dicho procedimiento debe ser aplicado tanto por el personal propio de la organización como por los contratistas e incluye las siguientes medidas:

- Optimizar los procesos para minimizar los residuos.
- Segregar, etiquetar y almacenar correctamente los residuos.
- Garantizar el correcto tratamiento y disposición final de los residuos.
- Priorizar la valoración frente a la eliminación.
- Concienciar y sensibilizar a usuarios.

Todas estas medidas están enfocadas en el impulso de la economía circular, en extender la vida útil de los recursos utilizados. Con estas prácticas GLOBALVIA busca alejarse del modelo convencional lineal de abastecer, utilizar y tirar, priorizando el uso eficiente de recursos y la reutilización, reciclaje y valorización de los materiales antes que el envío a vertedero.

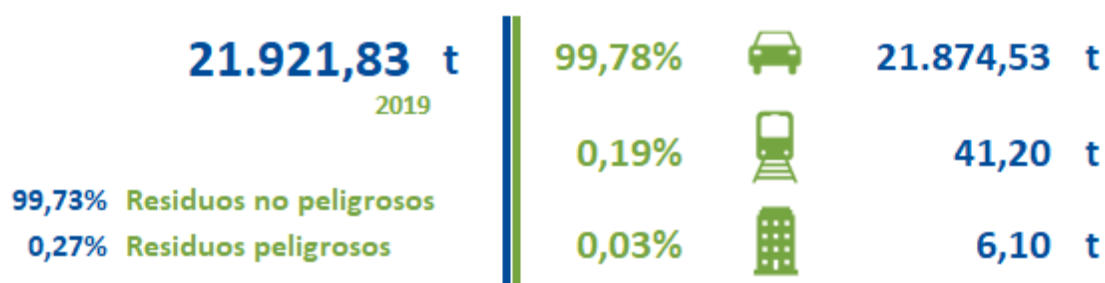
GLOBALVIA teniendo en cuenta las actividades desarrolladas, identifica la posibilidad de generar -entre otros- los siguientes residuos peligrosos y no peligrosos:

Potenciales residuos	
Aceite usado	Plásticos y envases no contaminados
Absorbentes de derrames	Papel y cartón
Envases vacíos contaminados	Restos vegetales
Trapos contaminados	Residuos Sólidos Urbanos
Filtros de aire o de aceite	Residuos asfalto
Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos	Metales (ej. Viruta de hierro)
Tubos fluorescentes	Residuos de construcción y demolición
Lodos de fosas sépticas y separadores de hidrocarburos	Neumáticos, llantas, etc. (limpieza viaria)
Residuos Orgánicos	Lámparas halógenas
	Cristales y vidrios

Residuos		
	2018 <sup>11</sup>	2019
Total Residuos (t)	14.757,64	21.921,83
Residuos no peligrosos	99,42%	99,73%
Residuos peligrosos	0,58%	0,27%

Si bien existe un aumento en el total de residuos generados por la Organización en el año 2019, esto se debe principalmente a los siguientes motivos, principalmente:

- Se ha incorporado al análisis el volumen de residuos generados en la sociedad Pocahontas Parkway, no disponible en 2018.
- La mayor parte de los residuos no peligrosos provienen de las campañas de repavimentación u obras de mejora en las calzadas. Estas tareas son intrínsecas a la actividad de GLOBALVIA, además de ser necesarias para la mejora de la seguridad vial.
- Entre los residuos no peligrosos se incluyen aquellos generados por los usuarios de las infraestructuras, lo cual supone un volumen muy variable y ajeno al control de la Compañía:
  - Residuos urbanos depositados por los pasajeros en los puntos limpios de las estaciones y en los apeaderos de los ferrocarriles.
  - Residuos abandonados por los usuarios en las autopistas y recogidos durante los trabajos de limpieza viaria (ej. neumáticos fuera de uso).



<sup>11</sup> Datos de la Concesionaria Pocahontas Parkway (EE.UU.) no disponibles en 2018.



#### d) Consumo de combustible

Los desplazamientos realizados son parte de la actividad de las Sociedades de GLOBALVIA ya que en las autopistas los trabajos de mantenimiento, conservación y vigilancia implican un traslado constante del personal en vehículos. Además, el funcionamiento de maquinaria y grupos electrógenos implican consumos de combustible adicionales. Por esta razón, GLOBALVIA cuenta con un procedimiento que asegura que todos los consumos de combustible realizados en las actividades e instalaciones de la Organización se gestionan en condiciones adecuadas, lo cual se evidencia en un descenso del 1,4% en 2019 respecto a 2018.

Consumo de combustible		
	Tipología	2019
Gasolina (MJ)	Flota de vehículos	1.531.506,05
	Generadores	9.284,47
	Instalaciones	128.884,53
	<b>Total Gasolina</b>	<b>1.669.675,05</b>
Diesel (MJ)	Flota de vehículos	23.674.141,24
	Generadores	638.972,41
	Instalaciones	1.008.059,69
	<b>Total Diesel</b>	<b>25.321.173,35</b>
<b>Total consumo (MJ)</b>		<b>26.990.848,40</b>

#### e) Consumo de agua

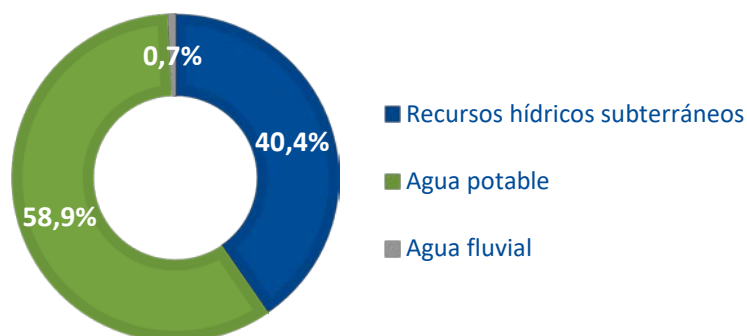
GLOBALVIA establece un procedimiento para asegurar que el agua consumida en el desarrollo de sus actividades se gestiona en condiciones adecuadas, especialmente en las infraestructuras ferrocarriles. Algunas de las medidas incluyen:

- Promover el uso racional de los recursos
- Mantenimiento preventivo de la maquinaria
- Inspección del funcionamiento de las instalaciones evitando pérdidas por goteo, rebose, etc.
- Promover el uso de agua reciclada no potable para actividades de limpieza o mantenimiento.
- Acciones para el aprovechamiento de la lluvia

El 78,3% del consumo de agua en 2019 proviene de la actividad de autopistas (11 Sociedades) frente al 21,1% en ferrocarriles (2) y el 0,6% de oficinas (Delegación de Chile).

Consumo de agua				
	2018		2019	
	Litros	Porcentaje	Litros	Porcentaje
Autopistas	29.581.548	75,5%	33.273.342	78,3%
Ferrocarriles	9.275.333	23,7%	8.953.820	21,1%
Oficinas	313.000	0,8%	267.500	0,6%
<b>Total</b>	<b>39.169.882</b>	<b>100%</b>	<b>42.494.662</b>	<b>100%</b>

Consumo de agua por tipo de fuente	
2019	
Litros	
Agua potable	25.014.130
Recursos hídricos subterráneos	17.171.832
Agua fluvial	308.700
<b>Total</b>	<b>42.494.662</b>



#### f) Gestión de los vertidos

Si bien no se trata de un asunto material en las actividades de la Organización, GLOBALVIA ha identificado los siguientes tipos de vertidos susceptibles de sus actividades e instalaciones:

- Vertidos procedentes de los aseos y servicios de las instalaciones
- Vertidos procedentes del lavado de vehículos y maquinaria
- Vertidos originados en la fase de construcción de la infraestructura

Además, la Organización a la hora de gestionar sus vertidos tiene en cuenta los generados por el funcionamiento de las infraestructuras (indirectos). Dado la imposibilidad de control sobre éstos últimos, GLOBALVIA realiza estudios y declaraciones de impacto ambiental, planes de vigilancia y otras actividades recogidas en la documentación ambiental de la fase del proyecto aplicable en cada momento.

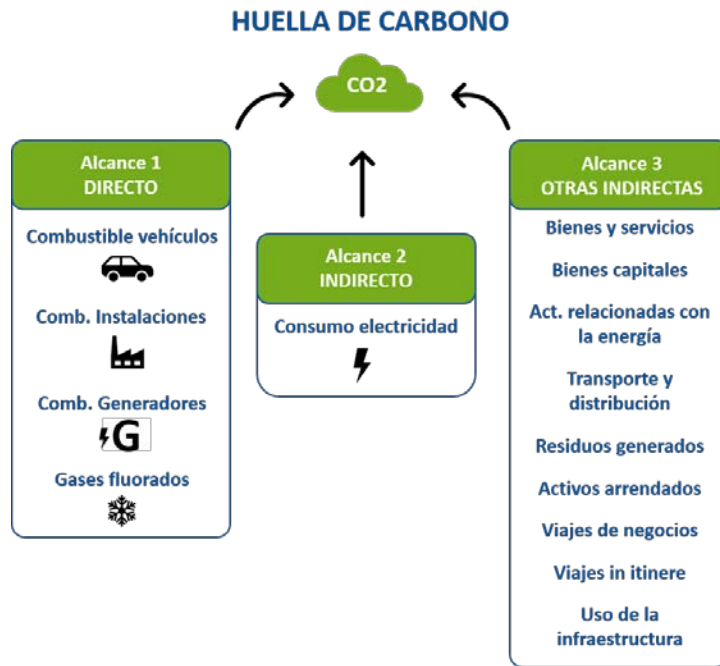
### 2.3.3. Emisiones y cambio climático

#### a) Gestión de emisiones de carbono

Desde 2015, GLOBALVIA calcula la Huella de Carbono del Grupo conforme a la metodología del estándar *GHG Protocol*. Las fuentes de emisión consideradas son el alcance 1 (emisiones directas) y el alcance 2 (emisiones indirectas). En 2019, se han estimado por primera vez las emisiones de alcance 3, incluyendo todas las categorías contempladas por *GHG Protocol*, excepto las que no son aplicables a las actividades de GLOBALVIA.

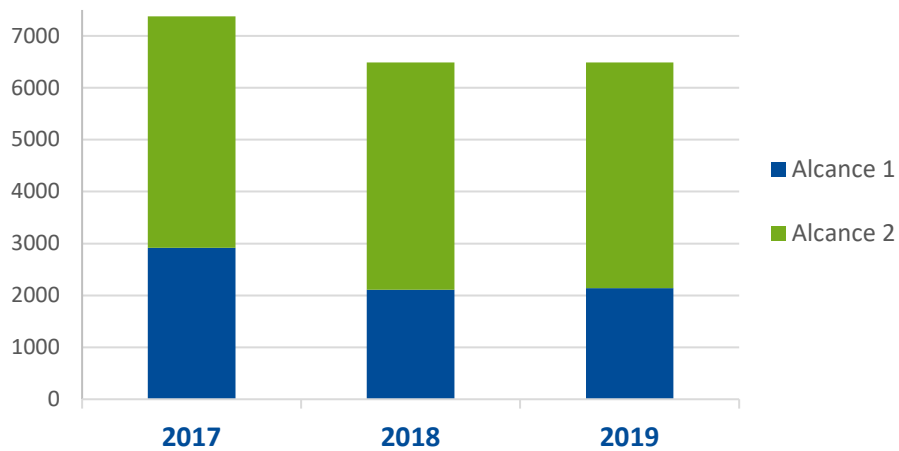
El cálculo de la Huella de Carbono de GLOBALVIA para el año 2019 utiliza el enfoque de control operacional e incluye 15 sociedades.

**Fuentes de emisión GEI**



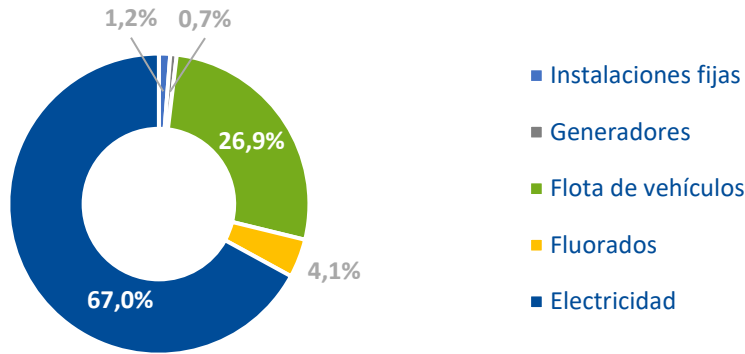
<b>Emisiones GEI</b>		2018	2019	Variación %
ALCANCE 1	Directas (tCO <sub>2</sub> eq)	2.111	2.139	1,3%
ALCANCE 2	Indirectas por energía (tCO <sub>2</sub> eq)	4.380	4.352	(0,6%)
ALCANCE 3	Otras emisiones indirectas (tCO <sub>2</sub> eq)	-	1.588.003	-
TOTAL	Alcance 1 + 2 (tCO <sub>2</sub> eq)	6.491	6.491	0,00%
	Alcance 1 + 2 + 3 (tCO <sub>2</sub> eq)	-	1.594.494	-

**Emisiones Alcance 1+2  
(tCO<sub>2</sub>eq)**

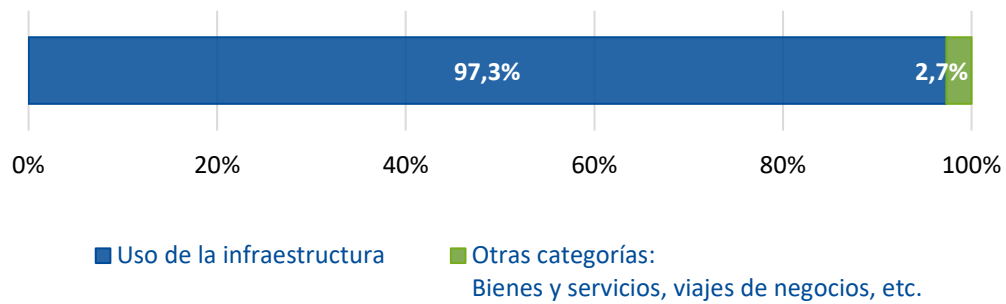


Teniendo en cuenta el alcance 1 y 2, las principales fuentes de emisiones son el consumo eléctrico en primer lugar, con un 67% del total, seguido del consumo de combustibles por parte de la flota de vehículos, contribuyendo en un 26,9% al total.

### Emisiones de Alcance 1+2 según fuentes



### Emisiones Alcance 3 según fuentes



A partir de los resultados de la huella de carbono de GLOBALVIA, la Organización se plantea las siguientes acciones:

- Priorización de la reducción del consumo de energía eléctrica mediante la eliminación del uso innecesario de energía y la instalación de tecnologías de eficiente energética.
- Apostar por el uso de energía eléctrica procedente de fuentes renovables.
- Establecer objetivos de reducción de emisiones a medio y largo plazo (más de 5 años vista) que sean sostenibles en el tiempo.

#### b) Otras emisiones contaminantes

En 2019 se han producido otras emisiones derivadas del desplazamiento de los vehículos propios de GLOBALVIA. No obstante, se aprecia una reducción superior al 1% en las emisiones (NOx) y a un 3% en las emisiones (SO<sub>2</sub>) con respecto al ejercicio anterior.

Óxidos de nitrógeno (NOx) y Dióxido de azufre (SO <sub>2</sub> )			
	2018	2019	Variación 2018-2019
NOx (kg)	9.108,48	8.994,47	(1,3%)
SO <sub>2</sub> (kg)	3,89	3,77	(3,1%)

### **c) Gestión del ruido**

En su gestión ambiental GLOBALVIA tiene en cuenta los ruidos directos generados por el funcionamiento de la infraestructura en fase de explotación, así como los generados durante la fase de construcción.

Medidas tomadas para la gestión del ruido:

- Adecuado mantenimiento de equipos, vehículos y maquinaria.
- Planificar las actividades para minimizar el uso de maquinaria en ciertas horas del día.
- En caso de ser necesario, aislar por medio de materiales absorbentes la maquinaria que genere niveles altos de vibración.

### **2.3.4. Protección y conservación de la biodiversidad**

Las actividades y las instalaciones de GLOBALVIA son susceptibles de generar afecciones a espacios o especies que gocen de algún tipo de protección legal. Además, durante la fase de construcción, las instalaciones de obra y la circulación de maquinaria pueden ocasionar afecciones y ocupación de la vía pública.

GLOBALVIA asegura que las afecciones al medio natural y a la vía pública se gestionan en condiciones adecuadas mediante las siguientes acciones:

#### **a) Fase de construcción**

Las vías, caminos públicos, servidumbres de acceso a la zona y las vías pecuarias colindantes deberán mantenerse en perfectas condiciones de uso, evitando su deterioro, así como las ocupaciones que dificulten el tránsito por los mismos. Las obras se ejecutarán y entregarán según las prescripciones de la autoridad competente.

En relación a los espacios y especies protegidas, se deberán cumplir las prescripciones de los órganos competentes, respetando en particular zonas de mayor afección, periodos de cría o nidificación y siempre llevando a cabo las medidas compensatorias recogidas. Del mismo modo, se solicitarán los permisos correspondientes para la realización de actividades en las zonas protegidas.

#### **b) Fase de explotación**

Cumplir lo estipulado en las prescripciones de los órganos competentes en fase de explotación y disponer de planes anuales de explotación donde se recogen este tipo de actuaciones, entre otras, realizando las vigilancias y seguimientos establecidos sobre las afecciones identificadas. Asimismo, se solicitarán los permisos correspondientes para la realización de actividades en las zonas protegidas.

## 2.4. Desarrollo económico y social

### 2.4.1. Compromiso con la sociedad

#### a) Gestión del compromiso con la sociedad

GLOBALVIA es consciente de la importancia del desarrollo económico y social a todos los niveles - público, privado, tercer sector y sociedad -. Por ello, asume y aplica el compromiso de contribuir al desarrollo del entorno en el que lleva a cabo su actividad diaria, entendiendo este compromiso como una consecuencia lógica de su vinculación a largo plazo con la sociedad con la que convive.

Por este motivo, el compromiso social es inherente al ADN de GLOBALVIA y cuenta con una alta implicación por parte de todas las personas que forman la Compañía.

La estrategia de GLOBALVIA en esta materia fue establecida en 2012 en su Plan estratégico de Responsabilidad Social Corporativa y sirve de guía para abordar la actividad de la Compañía en el marco del compromiso con esta disciplina.

El compromiso de GLOBALVIA con la sociedad se enfoca en un continuo desarrollo de la Compañía y su actividad en todas las cuestiones y aspectos posibles en materia social. Partiendo de esta base, GLOBALVIA ha definido un modelo operativo para realizar un seguimiento de la evolución de la estrategia de la Compañía en esta materia.

GLOBALVIA tiene los siguientes objetivos en materia de desarrollo económico y social:

- Desarrollar la política de contribución social con especial atención en colectivos vulnerables
- Sensibilizar y concienciar a los empleados con la misión de GLOBALVIA en materia de responsabilidad social y desarrollo económico
- Alinear la estrategia de compromiso social con los objetivos y capacidades de la Compañía
- Evaluar iniciativas actuales de contribución social y consolidar esfuerzos sobre objetivos clave

Con la consecución de estos objetivos, la Organización pretende contribuir positivamente a sus grupos interés, siendo estos agentes fundamentales para hacer posible la realidad del negocio.

GLOBALVIA se enfoca en utilizar distintos recursos de manera estratégica para devolver a la sociedad lo que percibe de ella, para desarrollar prácticas con un impacto positivo en el entorno y para apoyar causas que beneficien a los colectivos más desfavorecidos y vulnerables.

De esta forma, GLOBALVIA gestiona sus recursos y contribuye al desarrollo económico y social de diferentes formas. Por un lado, realiza aportaciones económicas a diferentes iniciativas y entidades sin ánimo de lucro. Por otro, participa activamente con las comunidades locales que se encuentran en las regiones donde la Compañía desarrolla su actividad, mediante el impulso de iniciativas sociales y la realización de acciones de voluntariado corporativo.

Cabe señalar que todas las operaciones que realiza la Compañía cuentan con programas de participación de las comunidades locales, evaluaciones de impacto o programas de desarrollo.

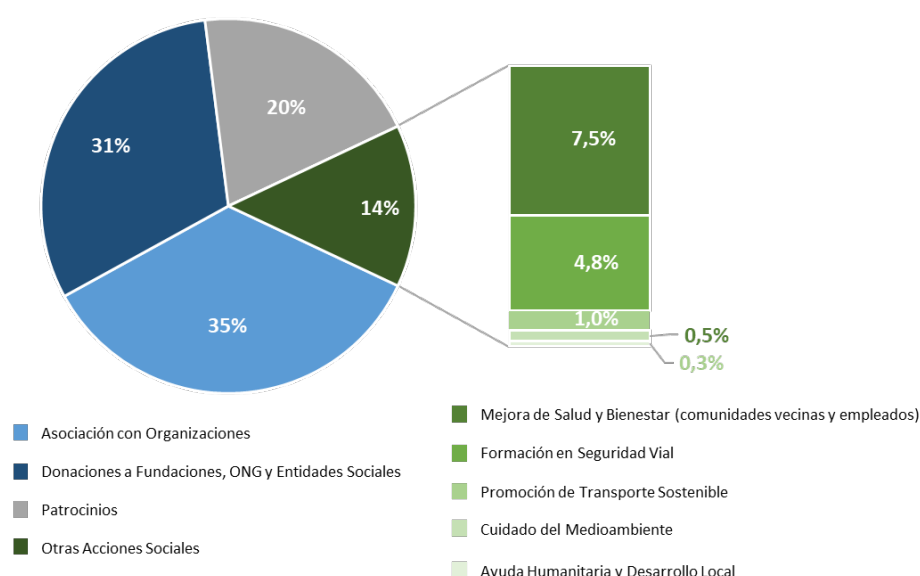
#### b) Aportaciones económicas

Las aportaciones económicas de GLOBALVIA a organizaciones, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro durante el ejercicio 2019 han beneficiado a más de 100 entidades en total, superado los 400.000 euros aportados durante 2019.

Teniendo en cuenta el ejercicio anterior, las aportaciones destinadas a donaciones a fundaciones, ONG y entidades sociales sin ánimo de lucro han ascendido notablemente en 2019 gracias a nuevos proyectos y colaboraciones que refuerzan el compromiso de la Compañía con comunidades locales y colectivos desfavorecidos o en riesgo de exclusión social.

<b>Aportaciones a organizaciones, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro (euros)</b>		
	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Cuotas de asociación	239.488,47	154.516,63
Patrocinios	77.881,38	85.367,04
Donaciones a Fundaciones, ONG y entidades sociales	120.939,21	133.508,48
Otras acciones sociales	75.121,75	60.287,02
<b>TOTAL</b>	<b>513.430,81</b>	<b>433.679,17</b>

### Distribución de las aportaciones económicas



### **c) Distribución de las aportaciones sociales**

#### **Asociación con organizaciones**

GLOBALVIA es miembro activo de diversas asociaciones económicas y educacionales en España para promover las relaciones bilaterales de negocio, tanto entre la Compañía y otras entidades del sector de las infraestructuras como entre España y los países objetivo de la Organización. Entre las asociaciones se incluyen las Naciones Unidas, asociaciones sectoriales, cámaras de comercio, institutos de empresa y universidades, entre otros.

En 2019, GLOBALVIA llevó a cabo acciones de asociacionismo con 23 organizaciones:

- Red Española de Pacto Mundial de las Naciones Unidas (España)
- Voluntariado y Estrategia (España)
- Asociación de Directivos de Comunicación (DirCom) (España)
- Cámara de Comercio de Canadá en España (España)
- Cámara de Comercio de Estados Unidos en España (AmChamSpain) (España)
- Asociación Americana de Metros y Subterráneos (ALAMYS) (España)
- IESE - PPP for Cities (España)
- Círculo de Empresarios – Programa Empresas Parlamentarios (PEP) (España)
- Iniciativa Gerentes de Riesgos Españoles Asociados (IGREA) (España)

- Asociación de Empresas Constructoras y Concesionarias de infraestructuras (SEOPAN) (España)
- Asociación para el Progreso de la Dirección (APD) (España)
- Unión Internacional del Transporte Público (UITP) (España)
- Asociación de Transportes Públicos Urbanos y Metropolitanos (ATUC) (España)
- Asociación Técnica de Carreteras (ATC) (Andorra)
- Associação Portuguesa das Sociedades Concessionárias de Auto-Estradas ou Pontes com Portagens (APCAP) (Portugal)
- ITS - Associação para o Desenvolvimento da Mobilidade e Transportes Sustentáveis (Portugal)
- Cámara Oficial Española de Comercio e Industria (Costa Rica)
- Asociación Cámara de Exportadores (Costa Rica)
- Cámara Oficial Española de Comercio (Chile)
- Asociación de Concesionarios de Obras de Infraestructura Pública A.G. (COPSA) (Chile)
- Cornell University. Javier Pérez Fortea, Consejero Delegado de GLOBALVIA, es Miembro del Consejo Rector de la Universidad de Cornell (Estados Unidos)
- Better Business Bureau (Estados Unidos)
- International Bridge, Tunnel and Turnpike Association (IBTTA) (Estados Unidos)

### **GLOBALVIA está adherida a la campaña #COMPANIES4SDGs para difundir los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible**

GLOBALVIA se encuentra adherida desde noviembre de 2017 a la campaña #COMPANIES4SDGs lanzada por la Red Española del Pacto Mundial en colaboración con Voluntariado y Estrategia e IMPACT 2030.

Se trata de una campaña global de comunicación, difusión y concienciación para ayudar a las empresas a alcanzar el reto de que todos los actores de la sociedad conozcan los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la importancia de su cumplimiento. La campaña promueve la acción colectiva a través de cambios de hábitos y ofrece actividades de voluntariado enfocadas a los distintos objetivos.

En septiembre de 2019, GLOBALVIA se adhirió ya a la tercera fase de la campaña y, para conocer el éxito de las dos fases anteriores, la Compañía lanzó una pequeña encuesta entre sus empleados en la que se hizo un repaso sobre diferentes aspectos que giran alrededor de los ODS.

Se contemplaron desde cuestiones básicas, como el significado de la sigla ODS o el número de objetivos proclamados por la ONU para la Agenda 2030, hasta cuestiones más complejas como la posición en la que se encuentra España en relación con el cumplimiento de los mismos o el grado de implicación que tiene GLOBALVIA con este gran reto global, donde los resultados fueron muy satisfactorios.

### **Patrocinios**

La Compañía patrocina eventos (sectoriales y de otra índole) que potencien el desarrollo económico y social de los países en los que está presente, centrándose en las comunidades cercanas a las infraestructuras que gestiona.

En 2019, GLOBALVIA patrocinó un total de 27 eventos:

- Desayuno Informativo con el Director General de Tráfico (España)
- *European Infrastructure Finance Summit* (España)
- Congreso Internacional de Sostenibilidad Medioambiental (España)
- Encuentros Cadena Ser – Movilidad Sostenible (España)
- Semana Europea de la Movilidad del Ayuntamiento de Sevilla (España)
- Canadá Business Day (España)
- Colegio Oficial de Arquitectos de Sevilla (España)
- Noche en Blanco: sevillasemueve -rumboalfuturo (España)
- Festival de Artes Escénicas - Sevilla Fest 2019 (España)
- XXXVIII Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales (España)
- Festival Mes de Danza (España)
- V Carrera Popular Universidad Pablo de Olavide (España)



- Fase Nacional de las Olimpiadas de Economía (España)
- VII Feria del Libro de Parla (España)
- Libro Micro-Relatos junto a la Asociación GloboSonda (España)
- IV Festival Cuentos en Parla (España)
- Dale la vuelta al mundo (España)
- Encuentro Inter Regional apoyando a la Asociación Regional de Ciclismo de Vila Real (Portugal)
- MTB Enduro Murça, incluida la Copa Nacional de Enduro Mountain Bike (Portugal)
- Campaña Sécreté 2019 de Cap Magellan - Segurança Rodoviária - (Portugal)
- Associação Cultural da Beira Interior "Projeto Plante um Músico" (Portugal)
- Prémio de Mérito IPCB (Portugal)
- Colaboración con el XIII Festival de Música de Beira Interior (Portugal)
- Torneo de surf nacional "Ola Grande" (Costa Rica)
- Fiesta de la Hispanidad de la Embajada de España (Costa Rica)
- Foro Latinoamericano de Infraestructuras (Chile)
- USP3 de InfraAmericas (Inframation Group) (Estados Unidos)

#### Patrocinio del Desayuno Informativo con el Director General de Tráfico (DGT) en España

GLOBALVIA ha patrocinado el desayuno informativo con Pere Navarro, Director General de la DGT. Este desayuno ha sido organizado por *Executive Forum* en Madrid (España), bajo el título "De la seguridad vial a la movilidad segura, conectada y limpia".

La Directora de Negocio de Autopistas de Europa y Concesionaria USA de la Compañía fue la encargada de presentar oficialmente el acto. En la presentación destacó la labor y el compromiso de Pere Navarro en materia de Seguridad Vial y en la reducción de accidentes de tráfico en España. Además, señaló que, teniendo en cuenta su posición en la Compañía, adopta como propios los objetivos que se marca la Dirección General de Tráfico en materia de Seguridad Vial, aspecto que está embebido en la cultura de GLOBALVIA e íntimamente ligado a todas las facetas de la actividad de la Compañía.

#### Patrocinio del Congreso Internacional de Sostenibilidad Medioambiental (CISM) en España

GLOBALVIA ha patrocinado el CISM organizado en Madrid (España), por Cambio16, diario digital y revista española de información general.

Fernando Vallejo, Director de Sistemas, Innovación y Transformación de la Compañía, participó en el congreso con una presentación titulada "Movilidad Sostenible". En esta reflejó que hay un largo camino por recorrer en materia de movilidad sostenible a nivel nacional y mundial.

Respecto a la Compañía, compartió la visión de GLOBALVIA en esta materia poniendo el foco en la importancia de la coordinación de todos los actores del ecosistema, de la colaboración público-privada, de la necesidad de un marco legal definido y de situar al ciudadano en el centro. Además, aprovechó para exponer algunos de los éxitos de GLOBALVIA durante el ejercicio 2019, como la implantación de electro cargadores en Chile y Costa Rica o la adaptación de la autopista A23 Beira Interior y sus túneles para los vehículos autónomos.

#### Donaciones a fundaciones, ONG y entidades sociales

GLOBALVIA realiza donaciones monetarias a diferentes entidades, presentes en las zonas donde la Compañía tiene operación, para ayudar en la financiación y mejora de iniciativas sociales.

Las entidades a las que GLOBALVIA realiza donaciones se enfocan en potenciar iniciativas con objetivos como lograr el fin de la pobreza y ofrecer acceso potable a todos, mejorar la calidad de vida y salud de personas desfavorecidas, favorecer la inclusión de personas con discapacidad, fomentar la seguridad vial y el transporte sostenible a través de formación, promover la cultura y el arte local, conservar el patrimonio histórico, artístico y natural y fomentar el deporte y la nutrición como hábitos de vida saludable, entre otros.

En 2019, GLOBALVIA realizó donaciones a 38 entidades:

- Fundación A LA PAR (España)
- Fundación Las Claves de la Felicidad (España)
- Cáritas (España)
- Fundación PRODIS (España)
- Fundación Real Madrid (FRM) y carrera solidaria FRM (España, Chile y Costa Rica)
- Fundación ADECCO (España)
- Asociación DEBRA – Piel de Mariposa (España)
- Fundación Adelias – Casa Cuna Nador (España)
- Carrera Solidaria Ponle Freno (España)
- Carrera Solidaria por la Salud Mental (España)
- Fundación Manolo Maestre Dávila (España)
- Cooperación Internacional (España)
- Fundación Real Dreams-Actays (España)
- Fundación Son Ángeles (España)
- Fundación Numen (España)
- Fundación Voces (España)
- Asociación adEla Madrid (España)
- Religiosas de las Escuelas Pías Escolapias (España)
- Asociación Española de Paraparesia Espástica Familiar - Proyecto de RSC Interno "Euro Solidario" (España)
- Fundación Mornese - Proyecto de RSC Interno "Euro Solidario" (España)
- Fundación El Gancho - Proyecto de RSC Interno "Euro Solidario" (España)
- Banco de Alimentos de Sevilla - Proyecto de RSC Interno "Euro Solidario" (España)
- Fundación Mariscal - "Proyecto Pepo" (España)
- Creu Roja Andorrana (Andorra)
- Escola Básica do Douro - Vila Real (Portugal)
- Lar-Escola Florinhas da Neve - Santa Casa da Misericórdia (Portugal)
- Cruz Vermelha Portuguesa (Portugal)
- Aldeias de Crianças SOS (Portugal)
- Operação Nariz Vermelho (Portugal)
- Acegis – Associação para a Cidadania Empreendedorismos Género e Inovação Social (Portugal)
- Fundação Rui Osório de Castro - Xi-Coração (Portugal)
- Centro Social de Mateus - IPSS (Portugal)
- Conservatório de Música de São José da Guarda (Portugal)
- Escola Profissional de Artes da Covilhã (Portugal)
- Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental (APPACDM) (Portugal)
- Academia de Música e Dança do Fundão (Portugal)
- Asociación Animal Hope (Costa Rica)
- Asociación Rescate Animal (Costa Rica)

En este sentido, la Compañía dispone de un proyecto, denominado “Contigo, 1=2”. El proyecto convierte a los profesionales de GLOBALVIA en los protagonistas de la iniciativa al ofrecerles la oportunidad de presentar propuestas de entidades con las que colaborar para posteriormente votar entre todas las entidades y proyectos favoritos con los que colaborar bienalmente. En las mismas condiciones que tuvo la Fundación Juegaterapia en 2016 y 2017, la Fundación Adelias ha sido la entidad seleccionada para 2018 y 2019.

## Fundación Adalias – Asistencia social a personas en entornos desfavorables

La colaboración entre GLOBALVIA y la Fundación Adalias dio comienzo en febrero de 2018. En esta ocasión, la Fundación Adalias fue la candidata seleccionada en el proyecto estratégico de GLOBALVIA denominado “Contigo, 1=2” para los dos próximos años (2018/2019). Este proyecto estratégico consiste en que los empleados propongan las entidades con las que colaborar, entre todos voten la que mejor encaje con sus intereses y los pilares de RSC de la Compañía y que decidan qué cantidad donar, siendo este importe igualado por GLOBALVIA (1=2).

En esta ocasión, la colaboración de GLOBALVIA está destinada al proyecto Casa Cuna en Nador (Marruecos). La misión de la Fundación Adalias se centra en la asistencia social, tanto en España como en el extranjero, a los grupos más desfavorecidos en riesgo de exclusión social, marginación o en una situación de necesidad, con especial atención a las familias y los menores que viven en entornos desfavorables. Más concretamente, la Fundación Adalias trabaja en España y Marruecos construyendo Hospitales, Casas Cuna y Escuelas con la intención de impulsar el progreso y el desarrollo.

En estos dos años de colaboración, el importe donado por GLOBALVIA y sus colaboradores a la Fundación Adalias ha sido de 17.050 euros. Con esta cantidad, la Fundación Adalias ha podido beneficiar a 120 bebés, niños y niñas abandonados a través de alimentación, ropa, higiene, medicinas, vacunas, servicios médicos y profesionales que han cuidado de ellos las 24 horas del día.

### Otras acciones sociales

En 2019, GLOBALVIA llevó a cabo un importante número de acciones sociales adicionales a las ya mencionadas. A continuación, se citan algunos ejemplos que reflejan el abanico de aspectos y necesidades que se cubren:

- **Promoción del transporte sostenible:**
  - Aula Metro - Programa educativo dirigido a las escuelas sevillanas para dar a conocer el metro y sus beneficios fomentando así el transporte sostenible (España)
  - Visitas de las escuelas del municipio de Parla para dar a conocer el tranvía y sus beneficios, fomentando así el transporte sostenible (España)
  
- **Fomento de la Seguridad Vial:**
  - Programa de Educación Vial de A23 Beira Interior (Portugal)
  - Formación de operadores de sala de control del túnel para la gestión de incendios en A23 Beira Interior (Portugal)
  - Taller de Seguridad Vial, conducción eficiente y sostenible para empleados en A23 Beira Interior (Portugal)
  - Programa de Educación Vial “A Segurança Rodoviária também depende de ti!” de Transmontana (Portugal)
  - Programa de Conducción y de Educación Vial para empleados de Transmontana (Portugal)
  - Programa de Seguridad Vial “Soy Responsable” para alumnos de las escuelas aledañas a la autopista Ruta 27 (Costa Rica)
  - Campaña de Seguridad Vial retransmitida por radio (Costa Rica)
  - Campaña de Seguridad Vial para los alumnos de las escuelas aledañas a la Autopista del Itata (Chile)
  - Campaña de Seguridad Vial “Aprende a Manejarte” para los alumnos de las escuelas aledañas a la Autopista Costa Arauco (Chile)
  - Campaña de Seguridad Vial “Movámonos con seguridad” para los alumnos de las escuelas aledañas de Autovía Santiago Lampa y Autopista del Aconcagua (Chile)

- **Salud y bienestar:**
  - Campaña de donación de sangre de empleados en colaboración con Cruz Roja (España)
  - Programa de *Wellbeing* para empleados compuesto por clases deportivas colectivas, plan de nutrición adaptado a cada perfil y acceso a servicio de fisioterapeuta (España y Portugal)
  - Colaboración con el Centro de Transfusión de la Comunidad de Madrid y su #EQUIPOMÉDULA para ayudar en la difusión de las enfermedades hematológicas y proceso de donación de médula ósea, así como captación de posibles donantes (España)
  - Colaboración con la Fundación SEUR para la recogida de tapones bajo el lema “Tapones para una nueva vida” (España)
  - Organización de una caminata por la Serra da Gardunha (Portugal)
  - Sesión de sensibilización antitabaquismo (Portugal)
  - Campaña de donación de sangre de empleados de Ruta 27 en colaboración con el Banco Nacional de Sangre y la Caja Costarricense de Seguro Social (Costa Rica)
  - Club deportivo de GLOBALVIA y de Ruta 27 para el fomento de las relaciones interpersonales entre compañeros, así como de hábitos saludables (España y Costa Rica)
  - Participación en carreras solidarias (España y Costa Rica)
  - Torneo de surf “Ola grande” (Costa Rica)
  - Formación para entrenadores de la Fundación Real Madrid
  
- **Cuidado del medio ambiente**
  - Charlas de protección ambiental en escuelas aledañas a la autopista (Costa Rica)
  - Sesión de voluntariado corporativo entre los empleados para limpieza de playas y siembre de árboles (Costa Rica y Chile)
  
- **Ayuda humanitaria y desarrollo local**
  - Compra de botellas de agua solidarias a AUARA, entidad social que destina el 100% de sus dividendos a proyectos de acceso a agua potable fabricando botellas compuestas de material 100% reciclado (R-PET) (España)
  - Compra de diferentes productos a los Centros Especiales de Empleo de la Fundación A LA PAR y Fundación PRODIS colaborando con la integración laboral de colectivos con discapacidad intelectual (España)
  - Donación de una máquina de café a la Escola Básica das Flores (Portugal)  
Ayuda a una familia migrante de una niña en una escuela con la oferta de equipos usados en buen estado (Portugal)
  - Viaje de los niños beneficiarios de la Escuelas socio-deportivas de la Fundación Real Madrid desde Costa Rica y Chile a España (Costa Rica y Chile)

## Fundación Real Madrid – integración social de niños en Latinoamérica

GLOBALVIA y la Fundación Real Madrid disponen de dos acuerdos de cooperación para desarrollar dos escuelas sociales y deportivas en Chile y Costa Rica.

La escuela de Chile nació en 2009 y gracias a la contribución de GLOBALVIA ha sido posible aumentar la actividad de esta escuela a más de 300 de niños y niñas que pertenecen a familias disfuncionales o viven en centros de atención de las comunidades de Independencia y Estación Central en Santiago de Chile. El objetivo principal es educarlos a través de diferentes valores utilizando el deporte como herramienta.

La escuela de Costa Rica nació en 2013 y ha aumentado su actividad hasta 125 niños gracias a la contribución de GLOBALVIA. Esta escuela, que está ubicada físicamente en el campus de Heredia de La Universidad Latina de Costa Rica, educa a niños y niñas sobre los diferentes valores a través del deporte. Tener un buen desempeño educativo es un requisito indispensable para ingresar a la escuela.

Además de proteger, educar y mantener alejados a los menores de posibles riesgos de violencia o de acceso a aspectos peligrosos y dañinos de los entornos donde viven, estas dos iniciativas cubren las necesidades diarias de salud y alimentación tanto de los niños como de sus familias, así como involucran e inspiran sobre los hábitos saludables en la vida.

Gracias a la confianza mutua, se ha decidido renovar el convenio de colaboración entre GLOBALVIA y la Fundación Real Madrid en 2020 por tres años más para continuar con el desarrollo de las dos escuelas en Chile y Costa Rica.

### d) Voluntariado corporativo

#### Programa de voluntariado corporativo

GLOBALVIA ha contado en 2019 con la colaboración de la Fundación Adecco para el diseño de su Programa de Voluntariado Corporativo correspondiente a 2019, tras adherirse al proyecto dirigido a los empleados #ConstruyendoUnFuturo de la Fundación Adecco. Este proyecto está basado en la formación práctica y en la orientación al empleo de personas con discapacidad intelectual en disciplinas demandadas por el mercado laboral para ampliar así sus opciones de acceder al puesto de trabajo.

Enmarcado en este proyecto, la Fundación Adecco y GLOBALVIA han diseñado un Programa de Voluntariado Corporativo *ad hoc* que pretende conseguir un doble objetivo: capacitar a personas con discapacidad como personal técnico de rehabilitaciones y reformas y contribuir a la restauración de espacios reales con necesidades concretas.

El Programa de Voluntariado ha estado conformado por tres sesiones, donde los empleados voluntarios de GLOBALVIA han tenido el papel fundamental de guiar y ayudar a los integrantes de la Fundación Adecco en las tareas de rehabilitación.

#### Día Solidario de las Empresas

GLOBALVIA ha participado por primera vez en el Día Solidario de las Empresas, iniciativa solidaria organizada por Cooperación Internacional y Atresmedia en España. El grupo de voluntarios de GLOBALVIA ha trabajado en un huerto ecológico de invierno ubicado en la localidad madrileña de Miraflores de la Sierra.

#### Charlas de Educación Vial: Costa Rica, Chile y Portugal

Desde 2012, GLOBALVIA lleva a cabo “Charlas de Educación Vial” para escuelas aledañas a sus activos. Estas charlas están lideradas por los empleados y tiene el objetivo de fomentar hábitos y comportamientos responsables entre los futuros usuarios, previniendo accidentes durante el uso de la infraestructura vial.

Al mismo tiempo, se anima a los niños a participar como actores clave para crear conciencia en sus círculos cercanos sobre pautas de comportamiento responsable en las carreteras basados en la autoprotección y en el respeto del medio ambiente, convirtiéndose de esta manera en agentes de cambio. El objetivo es generar y fortalecer las relaciones con las comunidades vecinas de nuestras Concesiones, estableciendo nuevos vínculos y reafirmando el compromiso de la Organización con la calidad de vida de la población local.

GLOBALVIA desarrolla este programa en Costa Rica, Chile y Portugal desde hace varios años. En Costa Rica, el programa se llama "Soy responsable" y, a través de juegos, los niños aprenden a ser peatones, ciclistas y pasajeros responsables. Además del entrenamiento, cada niño recibe una chaqueta de alta visibilidad para que la puedan usar cuando estén en la carretera. El programa ha dado un paso más con la creación de brigadas de educación vial de manera que los niños puedan transmitir la información a sus colegas en las escuelas. Un total de 360 niños han sido incluidos en este programa desde su inicio hasta 2019.

En Chile, el programa se llama "Aprende a manejar tu seguridad". Este programa, que lleva desarrollándose desde 2016, incluye actividades educativas, presentaciones interactivas y lúdicas adaptadas a las diferentes edades de los estudiantes, acompañadas de charlas impartidas por el personal de (Comisión Nacional de Seguridad de Tránsito (CONASET), agencia gubernamental responsable de la seguridad vial. Además, se lleva a cabo un concurso audiovisual sobre seguridad vial para universitarios y técnicos de Concepción.

En Portugal, GLOBALVIA también desarrolla este tipo de programa social a través de las dos Concesiones que gestiona la Compañía en el país. En A23 Beira Interior esta iniciativa se desarrolla desde 2005 con dos módulos. El primero, "Proyecto de seguridad", está enfocado en niños de 6 a 10 años, mientras que el segundo, "Enseñando el simulador de automóvil", está orientado a niños de 12-18 años. Ambos módulos utilizan juegos para transmitir de forma sencilla, dinámica y divertida los valores en esta materia. Por su parte, Transmontana ha inaugurado este año su programa de Educación Vial bajo el título "*A Segurança Rodoviária também depende de ti!*". Este programa está compuesto por una visita con actividades, demostraciones y presentaciones en las instalaciones de la Concesionaria, así como por un recorrido exterior mediante la utilización de pequeños coches con los que recorrer un circuito en el que puedan conocer y respetar la señalización, y utilizar los puestos de auxilio SOS.

#### **e) Plan de Gestión Social y Ambiental en Autopista Costa Arauco (Chile)**

A finales de 2017, Autopista Costa Arauco, Sociedad Concesionaria de GLOBALVIA, asumió el control de la concesión vial para el diseño, mejora, construcción, explotación y financiación en régimen de peaje real. Desde entonces, GLOBALVIA se encuentra sumida en un proceso de acercamiento con las autoridades y organizaciones sociales locales, asumiendo el reto de conciliar las tensiones generadas durante la fase constructiva, con las expectativas de aporte social y resolución de situaciones viales pendientes.

Para ello, la Compañía ha diseñado un Plan de Gestión Social y Ambiental en Autopista Costa Arauco, tomando como referencia los Principios de Ecuador que constituyen el marco para la determinación, evaluación y gestión del riesgo ambiental y social para la financiación de nuevos proyectos, así como para la refinanciación o expansión significativa de proyectos ya existentes.

Este Plan de Gestión Social y Ambiental recoge -además de la descripción de la concesión y la percepción local- un plan de seguimiento de las medidas ambientales, un plan de medidas sobre el medio humano, medidas de compensación y un plan específico de trabajo.

## 2.4.2. Cadena de suministro

### a) Gestión responsable para una cadena de suministro sostenible

GLOBALVIA es plenamente consciente de que su responsabilidad no acaba en la gestión responsable de sus empleados, ya que los riesgos para la Compañía tampoco acaban en ellos. Por este motivo, la Compañía considera imprescindible que su cultura en materia de sostenibilidad y sus principios y valores éticos se vean extendidos en el desempeño diario de sus proveedores.

Los principales tipos de proveedores de GLOBALVIA son los siguientes:

- Servicios de asesoría y auditoría a nivel corporativo
- Actividades de operación y mantenimiento en las Sociedades del Grupo

En el marco del Sistema Integrado de Gestión, GLOBALVIA dispone de informes anuales de Revisión del Sistema por la Dirección. En materia de cadena de suministro, se identifican los proveedores clave, la calidad de servicio prestado, indicadores de contrato, principales incidencias por parte de proveedores durante el año y su reevaluación anual.

Las Sociedades del Grupo GLOBALVIA identifican a sus proveedores clave en función del valor económico del contrato, impacto en las operaciones y riesgos potenciales para la sociedad, entre otros. En 2019, no se han detectado incidencias relevantes en referencia a los proveedores.

GLOBALVIA cuenta con procedimientos documentados que establecen los criterios y responsabilidades asociados al control del proceso de compra y subcontratación, así como al proceso de verificación de los productos o servicios comprados. Además, todos los empleados de GLOBALVIA que cuentan con autorización para la realización de compras conocen y aplican el Código de Conducta en dichas actividades.

Adicionalmente, GLOBALVIA informa a los proveedores con los que coordina su actividad empresarial acerca de su Política del Sistema Integrado de Gestión y su Política de Prevención de Delitos.

#### **Evaluación a proveedores**

El 100% de los proveedores que trabajan para GLOBALVIA se encuentran homologados de acuerdo con el Procedimiento de Gestión de Compras. Es decir, todas las compras y contrataciones se realizan a suministradores homologados, estando esta relación siempre actualizada. En 2019, la Compañía ha actualizado este procedimiento, incluyendo, entre otros, criterios en la homologación y evaluación de proveedores de cumplimiento de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Cada Sociedad del Grupo GLOBALVIA evalúa y selecciona a los proveedores en función de su capacidad para suministrar productos y servicios de acuerdo con los requisitos definidos por la Organización.

Además de este seguimiento continuo, anualmente se realiza una reevaluación de los proveedores. Para ello, se analizarán los Informes de No Conformidad aplicables, existiendo también otras posibles causas de deshomologación directa (ej. incumplimiento legal en la prestación del servicio, incumplimiento de los principios éticos establecidos por GLOBALVIA, existencia de sanciones administrativas asociadas a la ejecución de su actividad, etc.).

## Criterios de evaluación de proveedores



Los proveedores son sometidos a seguimiento y evaluación continua de los siguientes criterios:

- **Confianza:** en función de la existencia o no de posibles deshomologaciones previas en alguna Sociedad del Grupo o casos de incumplimiento relativos a los Derechos Humanos.
- **Capacidad:** se evalúa si el proveedor cuenta con alguna certificación voluntaria de calidad emitida por entidad acreditada y si cuenta con reconocido prestigio y solvencia técnica en el sector.
- **Gestión ambiental:** se evalúa si el proveedor cuenta con alguna certificación voluntaria en gestión ambiental emitida por entidad acreditada o si cuenta con buenas prácticas ambientales implantadas.
- **Seguridad y salud en el trabajo:** se evalúa si el proveedor cuenta con alguna certificación voluntaria en seguridad y salud por entidad acreditada o si cuenta con buenas prácticas en seguridad y salud implantadas.
- **Protección de datos de carácter personal:** se evalúa si el proveedor cuenta con prácticas de seguridad de los datos de carácter personal en términos de diseño y efectividad operativa de sus procesos.
- **Nivel de servicio:** calidad del servicio percibido por GLOBALVIA.

### Auditorías a proveedores

GLOBALVIA incluye en aquellos contratos considerados relevantes la posibilidad de realizar auditorías sobre los servicios prestados por sus proveedores y contratistas.

Asimismo, en el marco del Sistema Integrado de Gestión, certificado acorde a la norma ISO 9001:2015, que incluye requisitos relativos a compras y proveedores, se realizan auditorías internas y externas.

### b) Prácticas ambientales en la cadena de suministro

GLOBALVIA comunica a sus proveedores y subcontratistas la necesidad de llevar a cabo determinadas prácticas ambientales cuando realicen actividades o servicios a su nombre. Estas prácticas están relacionadas con la gestión de residuos peligrosos y no peligrosos, la gestión de vertidos, la generación de ruido, la carga y descarga de sustancias químicas y las emisiones a la atmósfera. Asimismo, propone a sus proveedores buenas prácticas en cuanto a la gestión de residuos no peligrosos, el consumo de agua y el consumo de electricidad. Además, como parte del proceso de homologación de proveedores, se tienen en cuenta criterios ambientales, tales como certificación ISO 14001, EMAS o buenas prácticas, entre otros criterios).

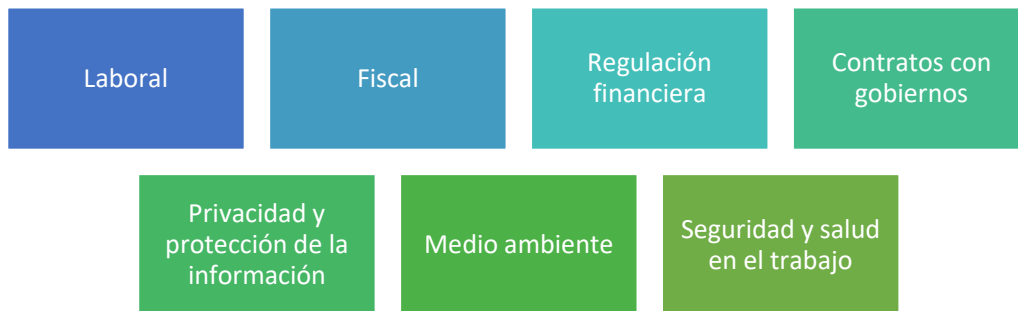


### c) Seguridad y salud en la cadena de suministro

Existen controles y seguimiento del cumplimiento en materia laboral de seguridad y salud de los proveedores cuyos trabajadores tienen presencia en las instalaciones de las Sociedades del Grupo. Dichos proveedores deben acreditar documentalmente el cumplimiento de diferentes aspectos en esta materia. Además, como se ha comentado anteriormente, existe un proceso de homologación de proveedores en el que se tienen en cuenta criterios de seguridad y salud en el trabajo (certificaciones OHSAS 18001, buenas prácticas, etc.).

### d) Cumplimiento normativo de la cadena de suministro

Para GLOBALVIA es imprescindible que todos los proveedores con los que trabaja declaren formalmente cumplir con la legislación aplicable en relación con los servicios prestados para la Compañía y en las siguientes materias:



Asimismo, requiere la declaración formal por parte de todos los proveedores de que la Organización o alguno de sus empleados que trabajan para GLOBALVIA no hayan sido condenados ni se encuentran bajo acusación formulada en su contra, en el territorio nacional o en el extranjero, por delitos de cohecho a funcionario público nacional o extranjero, lavado/blanqueo de activos y/o financiamiento del terrorismo.

### e) Satisfacción de proveedores

GLOBALVIA lleva a cabo estudios con carácter anual acerca del nivel de satisfacción de los proveedores con los que trabaja la Compañía. Los proveedores seleccionados para realizar la encuesta son aquellos que previamente se han identificado como proveedores clave. El Índice de Calidad Global (IGC) a nivel corporativo ha sido de 4,66 sobre 5, mientras que en las Sociedades del Grupo es de 4,61 sobre 5. Por tanto, en términos generales, se observa un grado óptimo de satisfacción por parte de los proveedores que trabajan para GLOBALVIA.

## 2.5 Calidad e innovación

### 2.5.1 Clientes y usuarios en el centro

Entre los grupos de interés externos de GLOBALVIA se encuentran los clientes (Administración Pública) y los usuarios tanto de autopistas como de ferrocarriles.

La Política del Sistema Integrado de Gestión manifiesta su compromiso de gestionar las Entidades y Sociedades que la integran de forma responsable, y de satisfacer las necesidades de los clientes y usuarios. Los principios de actuación de dicha política ponen en el centro a los clientes y a los usuarios.

#### a) Experiencia del usuario

GLOBALVIA enfoca sus esfuerzos en poner a disposición de sus usuarios las mejores infraestructuras, en términos de calidad y de seguridad, para facilitar la movilidad de los ciudadanos.

Para asegurar un servicio óptimo, el Sistema Integrado de Gestión (SIG) de GLOBALVIA se basa en estándares como ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 y UNE-EN 13816 permitiendo a la Compañía diferenciarse por su eficiencia y homogeneidad. El SIG es auditado y certificado externamente por la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR). Asimismo, anualmente se realiza un análisis del servicio ofrecido de cara a mejorar los niveles de accidentabilidad e incidencias en las infraestructuras del Grupo.

#### b) Seguridad de usuarios

Para GLOBALVIA es imprescindible preservar la seguridad de los usuarios de las infraestructuras que gestiona. El Procedimiento de Seguridad Vial de GLOBALVIA establece las directrices generales en esta materia. La Compañía realiza un seguimiento de la accidentabilidad en base a los indicadores internacionales más utilizados y cuenta con Comités de Seguridad Vial en las Concesionarias que reportan las medidas implementadas y su efectividad al Consejo de Administración.

La Compañía persigue facilitar la movilidad en las infraestructuras existentes, en condiciones adecuadas de seguridad y fluidez. Para ello ofrece atención a accidentes o incidentes en carretera y reparación urgente de deterioros así como tareas de vialidad en condiciones meteorológicas desfavorables, objeto de otro procedimiento interno específico denominado "Vialidad Invernal".

Para estas operaciones, siempre prioritarias para GLOBALVIA, se cuenta con equipos operativos de actuación rápida. Además, los servicios de vigilancia vial de la Compañía elaboran partes de accidentes que alimentan la gestión de la Seguridad Vial.

Las principales iniciativas y reconocimientos en 2019 en materia de Seguridad Vial son los siguientes:

- Concesiones de Madrid lleva a cabo una mejora y renovación de diferentes aspectos de su infraestructura completando la primera fase de la campaña de renovación de carteles en pórticos de señalización fija y culminando la última fase de colocación de captafaros, dispositivos de guía óptica que permiten alertar, guiar o informar a los usuarios (España)
- Tranvía de Parla realiza por primera vez un simulacro de incendios con rescate de usuarios (España)
- A23 Beira Interior instala el Sistema de Detección Automática de Incidentes que consta de cámaras de videovigilancia, tanto fijas como móviles, para detectar incidentes en los túneles Garduhna y Alpedrinha (Portugal)
- A23 Beira Interior realiza un simulacro de accidente en el Túnel de Garduhna (Portugal)
- Pocahontas Parkway implanta GMOM, una aplicación que permite una mejora en la coordinación y rapidez en la atención a incidentes en vía (Estados Unidos)
- Ruta 27 recibe el Galardón de Oro, un reconocimiento en materia de Seguridad Vial (Costa Rica)

A continuación se detallan los índices de peligrosidad de autopistas y las incidencias en el servicio de ferrocarriles, de los años 2018 y 2019.

<b>Índice de Peligrosidad de Autopistas<sup>1</sup></b>		
	<b>2018</b>	<b>2019</b>
A23 Beira Interior	7,88	8,3
Autopista Central Gallega	2,15	0,7
Auto-Estradas XXI	7,83	6,9
Sociedad Concesionaria Autopista Costa Arauco	38,78	41,7 <sup>2</sup>
Concesiones de Madrid	5,33	3,1
Pocahontas Parkway	0,00	0,0
Ruta 27	11,45	15,2 <sup>3</sup>
Ruta de los Pantanos	9,46	6,9
Sociedad Concesionaria Autopista del Aconcagua	19,10	19,08
Sociedad Concesionaria Autopista del Itata	31,55	31,9 <sup>2</sup>
Túnel d'Envalira	0,00	0,0

1. Número de accidentes con víctimas de los últimos 12 meses \* 10<sup>8</sup> / longitud de vía (km) \* 365 \* IMD (últimos 12 meses ponderados)

2. Estas concesiones se han visto afectadas por eventos de orden público que han disminuido de forma considerable el tráfico durante el último trimestre de año 2019. Esto se refleja en que, con una cifra parecida de accidentes, el indicador ha sufrido un incremento.

3. Si bien el número de accidentes es similar, el indicador aumenta respecto de 2018 debido a la caída del tráfico.

Como hecho destacable, durante el 2019 se ha producido un descenso del número de víctimas mortales en las autopistas de Globalvia del 17% respecto de 2018, destacando la disminución en los países latinoamericanos.

<b>Incidencias en el servicio de Ferrocarriles<sup>1</sup></b>		
	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Metro de Sevilla	24,5	21,5
Tranvía de Parla	19,9	32,5 <sup>2</sup>

1. Número de incidencias (últimos 12 meses) \* 10<sup>5</sup> / km producción (últimos 12 meses)

2. Durante el último trimestre de 2019 hubo diversas jornadas de huelga (bajada de la producción) unido a un aumento de los incidentes vandálicos en dicho periodo. Ambos efectos provocan una subida del indicador que, hasta ese momento, registraba valores similares a los de 2018.

### **Indicador asociado a la financiación sostenible de Ruta de Los Pantanos en materia de Seguridad Vial**

Siguiendo lo definido en el apartado 1.2.4, en relación al préstamo vinculado a la sostenibilidad de la sociedad Ruta de los Pantanos, GLOBALVIA suscribe como indicador la no superación del 97% del KPI de referencia en seguridad vial durante cuatro años.

Para el año 2019, el indicador de referencia acordado se deriva del promedio ponderado del número de accidentes con víctimas por vehículo-km entre 2016 y 2018 inclusive, siendo este valor 4,2. Dado que la medición de 2019 arroja un resultado de 4,0, el porcentaje resultante es un **96,1%**, cumpliendo el objetivo.

### c) Satisfacción de clientes y usuarios

GLOBALVIA mide el nivel de satisfacción de los clientes y usuarios, en relación a sus actividades. Los resultados permiten conocer la percepción de estos grupos acerca del servicio prestado así como identificar los riesgos y plantear acciones de mejora. El Procedimiento de Gestión de la Calidad de la Compañía establece los criterios, responsabilidades y metodología para obtener esta información. Asimismo, en caso de tener que abrir una “no conformidad” o “acción correctiva” los Procedimientos de Gestión de No Conformidades y el Procedimiento “Atender al Cliente” establecen las líneas de actuación principales. Los datos se registran en el Informe de Revisión del Sistema por la Dirección 2019.

A continuación se detallan los índices de Calidad Medio (ICM) de los clientes y usuarios de la Compañía, de los años 2018 y 2019.

<b>Índice de Calidad Medio (ICM)<sup>1</sup></b>		
(1: muy bajo -5: muy alto)		
	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Administración autopistas <sup>2y3</sup>	4,22	4,24
Administración ferrocarriles <sup>4</sup>	-	4,31
Usuarios de autopistas <sup>5</sup>	4,23	4,21
Usuarios de ferrocarriles	4,15	4,31

1. Las puntuaciones del ICM son sobre 5.
2. No se dispone de los datos de SCUTVIAS Autoestradas da Beira Interior (A23 Beira Interior) para 2018 y para 2019.
3. No se dispone de los datos de Pocahontas Parkway para 2018.
4. No se dispone de los datos de Administración ferrocarriles para 2018 ni se dispone de los datos de Metro de Sevilla para 2019.
5. No se dispone de los datos de Pocahontas Parkway para 2018.

Además, los cuestionarios y las reuniones de seguimiento evidencian los resultados positivos de satisfacción por parte de la Administración durante 2019. Por otro lado, cabe destacar que para ferrocarriles el proceso se encuentra externalizado y enfocado al sector de transporte de viajeros incluyendo campañas de Cliente Misterioso (técnica de observación a partir de la cual un viajero anónimo evalúa, mediante visitas no anunciadas, los servicios ofrecidos).

### d) Atención a clientes y usuarios

Las concesiones de GLOBALVIA gestionan de forma autónoma la comunicación con los usuarios. Desde GLOBALVIA Corporación se canalizan los mensajes de usuarios recibidos a través de la cuenta genérica de la Compañía. El Departamento de Comunicación de Corporación lo revisa y reenvía a su homólogo en las Concesiones o, en su defecto, al Gerente del propio activo. Cada Sociedad Concesionaria dispone de mecanismos de comunicación (páginas webs, teléfonos de contacto, redes sociales y oficinas de atención al cliente). En 2019 la Sociedad Concesionaria Metro de Sevilla ha incorporado a sus mecanismos de consulta de *WhatsApp* un *bot* (Telmo) para facilitar y agilizar la resolución de cuestiones de los usuarios.

En caso de reclamación, GLOBALVIA dispone de los Procedimientos “Gestión de No Conformidades” y “Atender al cliente”, previamente mencionados, que establecen los planes de actuación. Anualmente se realiza un análisis interno y se documenta en los respectivos Informes de Revisión por la Dirección elaborados en cada Sociedad.

### e) Reclamaciones o peticiones recibidas

El número de reclamaciones relacionadas con acceso de personas con movilidad reducida por cada 1.000 usuarios de ferrocarriles en 2019 fue 0. En materia de violaciones de la privacidad del cliente no se han detectado reclamaciones a lo largo del año 2019, al igual que en el caso de filtraciones de información.

<b>Reclamaciones por cada millón de usuarios en Autopistas</b>	<b>2019</b>
<b>Media total</b>	<b>77,2</b>
A23 Beira Interior	270,73
Autopista Central Gallega	109,59
Auto-Estradas XXI	26,18
Sociedad Concesionaria Autopista Costa Arauco	74,05
Concesiones de Madrid	0,00
Pocahontas Parkway	0,51
Ruta 27	8,98
Ruta de los Pantanos	0,00
Sociedad Concesionaria Autopista del Aconcagua	274,55
Sociedad Concesionaria Autopista del Itata	27,61
Túnel d'Envalira	0,00

Fórmula de cálculo: número de reclamaciones procedentes por millón / tráfico anual

En el caso de la sociedad portuguesa A23 Beira Interior, la principal fuente de reclamaciones es el cobro de peaje, ya sea por el valor cobrado o bien por la identificación de la clase de vehículo. Para reducir esta cifra se están implementando sistemáticas de mantenimiento y verificación periódicos del sistema multi-lane free flow (MLFF) por una entidad externa.

En el caso de la Sociedad Concesionaria Autopista del Aconcagua (Chile), el número de reclamaciones se relaciona con la puesta en marcha del Tramo Urbano y la impugnación de los cargos facturados a usuarios con dispositivo electrónico de pago (TAG). Entre las acciones llevadas a cabo para reducir este índice, destacan las campañas informativas a usuarios sobre convenios de pago, gestión de deuda y envíos digitales, entre otros.

En el caso de la Autopista Central Gallega (España), parte de las reclamaciones se originan debido a que no existe la posibilidad de pago sin contacto con tarjeta (contactless). Para solventarlo, se está renovando el sistema el cual contempla la incorporación de este tipo de pago.

<b>Reclamaciones por cada 100.000 pasajeros en Ferrocarriles</b>	<b>2019</b>
<b>Media total</b>	<b>9,5</b>
Metro de Sevilla	8,98
Tranvía de Parla	11,05

Fórmula de cálculo: número de reclamaciones procedentes por 10<sup>5</sup>/total pasajeros año

En el caso de Ferrocarriles, la principal causa de reclamaciones de pasajeros se debe al funcionamiento de las máquinas expendedoras de billetes. Todas las reclamaciones recibidas son debidamente gestionadas y respondidas por la Oficina de Atención al Cliente de cada sociedad siguiendo los procedimientos internos de la Organización.

## f) Iniciativas para mejorar el servicio

<b>Principales iniciativas de 2019 para mejorar el servicio</b>	
Colocación de medidas de seguridad	Refuerzo de la señalización en zonas específicas, colocación de elementos para ayudar a respetar de la velocidad establecida.
Comunicación de incidencias	Información de incidencias a través de las redes sociales.
Promoción de accesibilidad universal	Certificación de AENOR conforme a la norma UNE-EN 13816:2003 (“Transporte Público de Pasajeros: calidad del servicio”) en Tranvía de Parla y Metro de Sevilla que incluye compromisos de calidad en materia de accesibilidad.
Renovación del sistema de peaje	Nuevos modos de pago con tarjeta, como el <i>contactless</i> o el pago con microchip, dando respuesta reclamaciones de usuarios en ACEGA.
Formación en atención al cliente	Capacitaciones al personal en “Técnicas de Atención al Cliente” y “Técnicas para resolver situaciones difíciles en la atención de clientes en plazas de peaje” en determinadas Sociedades.
Promoción de uso de vehículos eléctricos e híbridos	Acuerdo con el Govern d’Andorra en relación a la gratuidad del peaje para vehículos eléctricos e híbridos enchufables. Algunas unidades de la flota de vehículos son Híbridos Enchufables PHEV.
Calidad en el servicio	Tranvía de Parla y Metro de Sevilla certificadas por AENOR conforme a la norma “UNE-EN 13816 Transporte Público de Pasajeros: calidad del servicio”. Los compromisos de calidad se asumen en ocho ámbitos: tiempo, confort, información, accesibilidad, seguridad, servicio ofertado, atención al cliente e impacto ambiental.
Envío de encuestas de satisfacción	Envío de encuestas de satisfacción a la Administración concedente, usuarios, proveedores y entidades financieras. Cliente Misterioso en ferrocarriles.
Inicio del despliegue del Plan de Continuidad del Negocio en las Sociedades de Control	Evitar que un evento significativo pueda provocar la paralización del servicio que se presta a los usuarios y que aunque sea de manera degradada pueda continuar ofreciéndose el servicio.
Oferta de transporte	Incremento de la oferta de transporte en hora punta (Metro de Sevilla).

## 2.5.2 Servicios innovadores

El sector de las infraestructuras y el transporte está inmerso en un cambio de paradigma donde la disrupción tecnológica y los nuevos modelos de movilidad plantean numerosos retos, riesgos y oportunidades. GLOBALVIA entiende la innovación como el componente del negocio que permite a la Compañía liderar el cambio, así como el motor para transformar la sociedad.

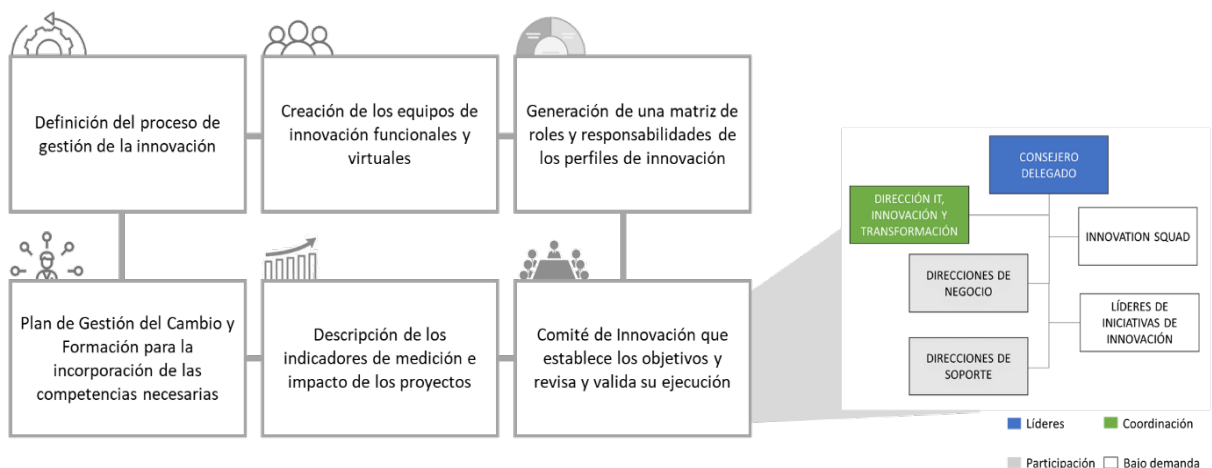
### a) Gestión de la innovación

GLOBALVIA cuenta con nueve principios de innovación que rigen la actuación de la Compañía en este ámbito.



Con el fin de cumplir con sus objetivos de innovación, GLOBALVIA dispone de un procedimiento interno de gestión de la innovación que establece una serie de medidas que garantizan una adecuada gestión de la innovación.

### Medidas para la gestión de la innovación



## b) INNGLOVATION: la innovación en GLOBALVIA

GLOBALVIA ha desarrollado **INNGLOVATION** en 2019 con el objetivo de promover la creación e implementación de servicios disruptivos en el ámbito de la movilidad a través de una infraestructura digital en un ecosistema colaborativo, centrándose en tres áreas geográficas: España, Portugal y Chile.

Con esta iniciativa la Compañía busca conocer mejor a sus usuarios para poder ofrecer soluciones digitales que mejoren la experiencia de uso de las infraestructuras, favorecer la movilidad del entorno y, así, continuar posicionándose como líder digital de la industria.

Durante 2019, GLOBALVIA ha estado revisando la experiencia del usuario en la nueva era digital. Gracias a ello, ha identificado y desplegado diferentes líneas de actuación con nuevos servicios orientados a mejorar la movilidad de los usuarios y canales de interacción alternativos. También se está testando con usuarios diferentes nuevos servicios de pago y programas de fidelización que pronto serán una realidad.

Además, GLOBALVIA apuesta por un modelo de innovación abierta como elemento facilitador para la sociedad, el negocio y los empleados. Este modelo busca fomentar la identificación y definición de ideas, productos y servicios que aporten nuevos enfoques, nuevos modelos de negocio y un valor diferenciador para las infraestructuras y para la sociedad.

Durante 2019 la Compañía ha continuado con el desarrollo de esta estrategia de innovación extendiendo su colaboración en diversos ámbitos. Un ejemplo de ello es su acuerdo con el *Railway Innovation Hub* a través del cual GLOBALVIA pretende convertirse en un referente internacional en transferencia de tecnología para la mejora de sus servicios. Mediante este acuerdo se desarrollarán proyectos de innovación colaborativos y la Compañía lanzará retos tecnológicos al *hub* para la búsqueda de soluciones. Además, empresas asociadas al clúster pueden validar e implantar las innovaciones emergentes del sector en sus infraestructuras.



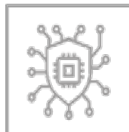
Cabe destacar que la Compañía ha desarrollado su **Plan de Innovación** para los próximos tres años (**2019-2021**). Este plan cuenta con cinco líneas estratégicas y con cinco palancas para accionar los diferentes proyectos de innovación.

Plan de Innovación 2019-2021	
5 Líneas estratégicas de innovación	5 Palancas para cumplir la misión
<b>1. Experiencia diferencial:</b> ofrecer una experiencia diferencial y única a nuestros usuarios en sus viajes.	<b>1. Generación de valor:</b> se mantiene un portfolio equilibrado de iniciativas de innovación incremental e innovación disruptiva gracias al Comité de Innovación.
<b>2. Nuevos modelos:</b> crear nuevos modelos de movilidad que cambien nuestro estilo de vida.	<b>2. Una nueva forma de trabajar:</b> en base a la colaboración, el liderazgo, el intraemprendimiento y la co-creación con un ecosistema innovador cada vez heterogéneo.
<b>3. Interconexión de datos:</b> facilitar la vida de los que nos rodean mediante la interconexión de datos.	<b>3. Innovación abierta:</b> trabajando con centros de investigación, organismos europeos, universidades, <i>start-ups</i> , <i>partners</i> tecnológicos, entre otros.
<b>4. Referente en infraestructuras:</b> ser un referente en infraestructuras seguras e inteligentes.	<b>4. Agilidad y eficiencia:</b> en el despliegue de los proyectos asegurando un <i>time to market</i> que nos genere competitividad.
<b>5. Modelo sostenible:</b> impulsar un modelo sostenible que perdure en el tiempo.	<b>5. Faro de observación:</b> evaluación de tecnologías emergentes, nuevos modelos de negocio y disrupciones posibles en nuestro negocio.



## c) Proyectos de innovación

### Categorías de proyectos de innovación

	<b>PROYECTOS DE INNOVACIÓN INCREMENTAL</b> Persiguen la mejora de procesos o modelos de gestión ya existentes.		<b>PROYECTOS DE INNOVACIÓN EVOLUTIVA O ADYACENTE</b> Persiguen la exploración de nuevos retos o modelos de prestación de servicio.		<b>PROYECTOS DE INNOVACIÓN DISRUPTIVA</b> Buscan explorar nuevas tecnologías, modelos de negocio y actividades.
---	---	---	---	--	--

Durante 2019 la Compañía ha realizado diversos proyectos alineados con la estrategia de innovación de la Organización. Si bien son muchas las iniciativas y proyectos de innovación que se están realizando en GLOBALVIA, cabe destacar los siguientes proyectos enfocados en la mejora de servicios y en agilizar los procesos internos.

#### **Proyectos enfocados en mejorar los servicios proporcionados**

<b>Pavimento asfáltico con polímeros reciclados (Costa Rica)</b>	Ruta 27, mediante la alianza con Pedregal, realiza la primera prueba de este método en carretera en el mundo. La iniciativa consiste en convertir todos los desechos plásticos recolectados de la ruta en agregado fino (Eco-arena) para mezclas asfálticas.
<b>Implementación de cargadores de vehículos eléctricos (Chile, Costa Rica y Portugal)</b>	Instalación de cargadores eléctricos en áreas de servicio de las concesiones Ruta 5 (Chile) en colaboración con Enel X Chile, en Ruta 27 (Costa Rica) y en A23 Beira Interior (Portugal) favoreciendo el uso de los vehículos eléctricos, ya que estos no pueden operar sin la infraestructura eléctrica necesaria para proveerlos de energía.
<b>Soluciones de vehículos conectados y autónomos (Portugal)</b>	GLOBALVIA ha adaptado la autopista y túneles de A-23–Beira Interior para los vehículos conectados y, en el futuro, autónomos. Además, trabaja en estas soluciones en Portugal junto a un consorcio europeo.
<b>Asistentes virtuales – Chatbots (España)</b>	GLOBALVIA está testando diferentes tecnologías de <i>chatbot</i> que pueden ayudar a los usuarios a informar sus tránsitos, entre otros servicios clave para ellos. Metro de Sevilla ya ha lanzado a <i>Telmo</i> , una aplicación informática de inteligencia artificial que responde a las consultas de los clientes.

#### **Proyectos enfocados en agilizar los procesos internos**

<b>Monitorización de activos críticos (Global)</b>	A través de tecnología innovadora (sensores inteligentes, plataforma IoT y análisis avanzado) se consigue una monitorización de los sistemas de respaldo de energía o taludes, permitiendo así la generación de alertas de manera temprana.
<b>Implementación pionera de S4 HANA en Cloud (Global)</b>	Se ha implementado en la nube privada de SAP para todas las Sociedades del Grupo permitiendo integrar procesos de negocio financieros así como aportar flexibilidad en el reporte con BW y análisis de información.
<b>Tarjetas de visita digitales (Global)</b>	GLOBALVIA pone a disposición de sus empleados tarjetas de visita digitales y la posibilidad de escanear las que se les entregue a través de la app Knowee.

GLOBALVIA, como operador de infraestructuras, forma parte del ecosistema de la movilidad afectado por las nuevas fuerzas disruptivas que están transformando cómo las personas y las cosas se desplazan en el futuro. El nuevo mix de movilidad impactará en los operadores de transporte y también presentará nuevas oportunidades, la mayoría basadas en el uso de los datos.

Por esta razón GLOBALVIA lanza **OpenVia** (<https://openvia.io>), un espacio colaborativo y abierto donde estamos creando la movilidad del futuro. Sus objetivos específicos son:

- Fomentar el desarrollo del intraemprendimiento y de los proyectos innovadores creados por las personas de GLOBALVIA.
- Colaborar con start-ups y otros actores del sector en la innovación de soluciones de movilidad, especialmente en el mundo digital.

## Digitalización de la infraestructura – Smart 45 (Concesiones de Madrid)

GLOBALVIA y Concesiones Madrid lanzan oficialmente el proyecto Smart45 con la instalación de los 40 primeros sensores inteligentes que permiten detectar y clasificar vehículos y recopilar datos de su trayectoria, una información que es recibida a tiempo real por el centro de control de la Concesionaria. Esto permitirá a GLOBALVIA llevar a cabo una operación más eficiente y ser pionera en la gestión del tráfico a tiempo real. Además, desde el punto de vista de la seguridad, en caso de que hubiera cualquier accidente el centro de control de Concesiones de Madrid puede tomar decisiones más rápidas. Por otro lado, el sensor cambiará de color en situaciones críticas avisando al conductor que circula por la vía. A futuro se espera que esta tecnología permita al usuario estar conectado a la infraestructura mediante una app.

Para el desarrollo de este proyecto, GLOBALVIA ha contado con la colaboración de Valerann, *startup* israelí especialista en IoT y análisis de datos que trabaja el transporte inteligente a través de la tecnología. El Smart Roads System (sistema inteligente de carreteras) ha sido galardonado recientemente por la Consumer Technology Association (CES) como el “Mejor producto 2020”; esta es la primera vez que se prueba en España en condiciones reales.



En la última fase del proyecto, cuya duración prevista es de dos años, GLOBALVIA colaborará con un Centro de Investigación español para hacer pruebas y testar el vehículo autónomo. El objetivo de esta colaboración es doble: detectar las debilidades que muestre la conducción autónoma sin conectar a la infraestructura, y en paralelo medir por un lado hasta qué punto la vía puede apoyar este salto tecnológico, y por otro probar la comunicación vehículo-infraestructura, analizando cómo mejoraría la conducción.

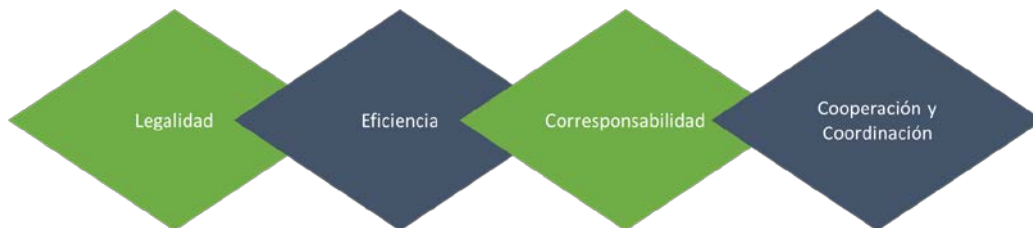
### 2.5.3 Seguridad de la información y ciberseguridad

Para GLOBALVIA la protección de la información y ciberseguridad es muy relevante y entiende su importancia creciente en la gestión de las infraestructuras.

#### a) Principios de seguridad de la información y ciberseguridad

GLOBALVIA ha definido cuatro principios generales para la seguridad de los sistemas de información que han adoptado las Sociedades del Grupo y por los que se rigen todas las actividades.

#### Principios generales de la seguridad de los sistemas de información



#### b) Sistema de gestión de seguridad de la Información

Uno de los retos importantes para GLOBALVIA es dotarse de un marco normativo coherente que atienda los retos del negocio, centralice políticas, procesos y procedimientos, a la vez que tenga en cuenta las diferentes legislaciones locales.

En este contexto, la norma ISO 27001, como norma internacional de gestión de la seguridad de la información, es el marco de gestión más adecuado. Esta norma no solo abarca la implementación de mecanismos de seguridad, sino también la gestión de la seguridad. Así GLOBALVIA ha desarrollado un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información basado en esta norma y que está coordinado por un Comité de Seguridad.

En esta línea, GLOBALVIA cuenta con un Manual de Seguridad de la Información que define los protocolos de seguridad de la Compañía para la prevención, detección y respuesta ante incidentes de seguridad de la información. Este manual muestra el compromiso de la Compañía en alcanzar el nivel de seguridad de la información necesario. Por otro lado, dispone de un Manual de Protección de Datos que protege la confidencialidad de la información y las líneas de actuación en relación a la protección de los datos de carácter personal.

Además, la Compañía ha desarrollado en 2019 una Política de Seguridad de Información que define los principios generales a seguir en toda la Organización para una adecuada gestión de la seguridad de la información.

#### c) Modelo de ciberseguridad y riesgos

GLOBALVIA cuenta con un marco de gestión de la ciberseguridad maduro y coherente con las necesidades de su negocio. Mejorar la capacidad de defensa y recuperación ante posibles incidentes asegurando la continuidad del negocio para todas las concesiones se convirtió en un objetivo primordial para la dirección de la organización. Para ello, se estableció una premisa importante: homogeneizar herramientas, procesos y servicios en las concesiones sin perder el enfoque local.

Para abordar el reto, GLOBALVIA apuesta por un modelo de seguridad gestionada que le permite mantener el control sobre las estrategias, beneficiándose al mismo tiempo de menores riesgos y costes operativos. En este contexto, la compañía Ingenia asume la responsabilidad de la gestión y operación y apoya a GLOBALVIA a definir las estrategias de ciberseguridad que aporten valor a su negocio. Cabe destacar que el modelo de seguridad gestionada consta de diferentes proyectos, uno por cada Sociedad, y abordan los diferentes servicios:

- **Diagnósticos de control:** se realizan al inicio de cada proyecto y están compuestos por auditorías completas de seguridad, sistemas y comunicaciones. Los diagnósticos permiten conocer el estado de madurez de cada concesionaria y establecer un plan de acción de mejoras para implementar en los siguientes meses.
- **Servicios de SOC:** es el eje central de la gestión de la seguridad, el SOC dota a GLOBALVIA de un centro de respuesta a incidentes de seguridad con disponibilidad 24 horas, 7 días a la semana, 365 días al año. Desde el SOC, se realizarán todas las actividades encaminadas a garantizar la seguridad de las infraestructuras y servicios, incluyendo la ejecución de todas las actuaciones dirigidas a la prevención, detección y respuesta ante incidentes.
- **Concienciación:** la capacitación de usuarios, de mandos intermedios y de la dirección se ha combinado de manera muy eficiente con otras iniciativas con otras iniciativas como los ejercicios de Ingeniería Social y labores de sensibilización continua que ayudan a los usuarios a conocer los riesgos a los que se exponen diariamente.
- **Operación unificada:** se dispone de un conjunto de herramientas orientadas a la mejora y mantenimiento de la seguridad de infraestructuras, sistemas, *endpoint* y *cloud*. Estas herramientas son administradas y operadas de manera centralizada por Ingenia, lo que garantiza unas configuraciones y niveles de implantación comunes en las diferentes Concesiones.

Todos los proyectos se gestionan de manera centralizada, lo que permite a GLOBALVIA contar con una visión global del estado de la seguridad del Grupo.

### III. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL INFORME

GLOBALVIA ha elaborado su segundo Informe de Sostenibilidad - Estado de Información No Financiera Consolidado, en este caso, correspondiente al ejercicio 2019. Con este informe da continuidad a su compromiso con la transparencia y la sostenibilidad, reflejado desde 2013 en sus Informes Anuales de Progreso de Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

El presente Informe de Sostenibilidad - Estado de Información No Financiera Consolidado forma parte del Informe de Gestión de GLOBALVIA, dando respuesta a los requerimientos de la Ley 11/2018 sobre Información No Financiera. En este informe se incluyen los asuntos no financieros que para el negocio y los grupos de interés de GLOBALVIA son de mayor relevancia, así como información referente al modelo de negocio y gobierno de la Compañía, y su estrategia y visión a largo plazo.

Para la elaboración de este informe, la Compañía ha cumplido con los requisitos de información de la mencionada ley, además de los estándares de reporte de Global Reporting Initiative (GRI), conocidos como GRI Standards, aportando información suficiente para seguir los lineamientos de su opción de conformidad esencial.

Con anterioridad a la elaboración del informe, GLOBALVIA ha realizado un análisis de materialidad. El objetivo de este análisis ha sido el de incluir los aspectos de sostenibilidad que son relevantes para el negocio y los grupos de interés de GLOBALVIA.

#### 3.1 Enfoque de Materialidad

GLOBALVIA entiende su análisis de materialidad como un estudio dinámico, continuista y con periodicidad anual. Es decir, la Compañía parte de los asuntos identificados y priorizados en ejercicios anteriores, incorporando nuevos inputs y actualizando los incluidos en años anteriores, permitiendo disponer un análisis con mayor riqueza de información y más robusto.

El análisis de materialidad realizado periódicamente por GLOBALVIA consiste en la identificación de potenciales asuntos relevantes para la Compañía y sus grupos de interés, la priorización de estos asuntos según su relevancia, y la validación del resultado por el Comité de Sostenibilidad de la Compañía.

#### Ciclo anual de análisis de asuntos relevantes



Adicionalmente, este último año, como novedad, se ha llevado a cabo un análisis del estado actual del contexto ambiental, social y gobernanza (ESG) de los principales países en los que GLOBALVIA tiene presencia (España, Chile, Costa Rica, Estados Unidos, Irlanda, México, Portugal). Para ello, se han identificado 67 indicadores específicos a nivel país, de 15 fuentes diferentes, vinculados con cada uno de los asuntos identificados como potencialmente materiales para GLOBALVIA.

### **3.1.1. Fuentes consultadas en el marco del análisis de materialidad**

La identificación de los potenciales asuntos relevantes para GLOBALVIA parte como base de los indicadores solicitados por la Ley 11/2018 sobre información no financiera y el análisis de materialidad realizado en el ejercicio anterior. Una vez identificados estos asuntos, se han consultado diferentes fuentes y grupos de interés internos y externos.

#### **Fuentes externas**

- Ley 11/2018 sobre información no financiera
- Benchmarks sectoriales
- GRESB Materiality
- RobecoSAM Corporate Sustainability Assessment
- Global Reporting Initiative (GRI): Sustainability Topics
- ISO 26000
- Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- Prensa y redes sociales sobre GLOBALVIA y el sector en los últimos 12 meses
- KPMG International (2018; 2019). Emerging Trends in Infrastructure

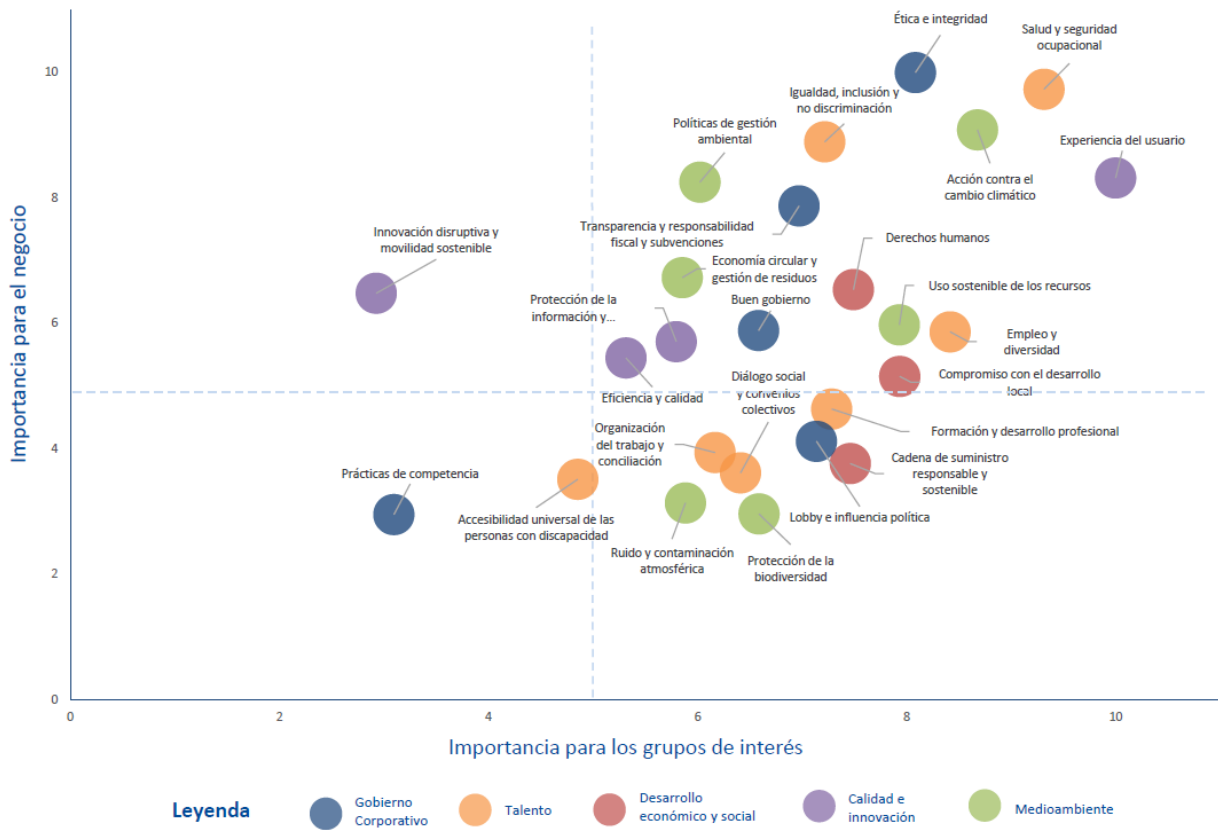
#### **Fuentes internas**

- Focus Group Comité de Sostenibilidad y Directores de Negocio
- Encuestas a Country Managers

Como resultado, este análisis ha permitido:

- Los asuntos materiales más relevantes para GLOBALVIA y sus grupos de interés
- Conocer la relevancia interna y externa de los asuntos identificados
- Conocer el estado actual en materia de sostenibilidad de los principales países en los que GLOBALVIA está presente
- Informar acerca del significado que tiene para GLOBALVIA cada uno de estos asuntos
- Conocer el impacto en el negocio de GLOBALVIA de cada uno de los asuntos materiales y en qué grupos de interés tiene impacto
- Vincular los asuntos materiales a la Ley 11/2018
- Conocer buenas prácticas en el sector infraestructuras vinculadas a cada asunto
- Vincular los asuntos materiales con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
- Conocer los principales eventos publicados en los últimos 12 meses que han estado relacionados con GLOBALVIA y el sector infraestructuras

### 3.1.2. Matriz de materialidad



### 3.1.3. Principales asuntos identificados

En base a los resultados del análisis descrito anteriormente, se han identificado 10 de los asuntos como de máxima relevancia, siendo los primeros 20 los que se han identificado como asuntos relevantes. Además, se ha relacionado cada uno de ellos con los pilares estratégicos de la sostenibilidad para GLOBALVIA.

	Posición	Asuntos	Pilar de Sostenibilidad
Asuntos de máxima relevancia	1	Salud y seguridad ocupacional	Talento
	2	Experiencia del usuario	Calidad e Innovación
	3	Ética e integridad	Gobierno Corporativo
	4	Acción contra el cambio climático	Medio Ambiente
	5	Igualdad, inclusión y no discriminación	Talento
	6	Transparencia y responsabilidad fiscal, y subvenciones	Gobierno Corporativo
	7	Empleo y diversidad	Talento
	8	Políticas de gestión ambiental	Medio Ambiente
	9	Derechos humanos	Desarrollo Económico y Social
	10	Uso sostenible de los recursos	Medio Ambiente

Asuntos de relevancia media	11	Compromiso con el desarrollo local	Desarrollo Económico y Social
	12	Economía circular y gestión de residuos	Medio Ambiente
	13	Buen gobierno	Gobierno Corporativo
	14	Formación y desarrollo profesional	Talento
	15	Protección de la información y ciberseguridad	Calidad e Innovación
	16	Lobby e influencia política	Gobierno Corporativo
	17	Cadena de suministro responsable y sostenible	Desarrollo Económico y Social
	18	Eficiencia y calidad	Calidad e Innovación
	19	Organización del trabajo y conciliación	Talento
	20	Diálogo social y convenios colectivos	Talento
Otros asuntos de interés	21	Protección de la biodiversidad	Medio Ambiente
	22	Innovación disruptiva y movilidad sostenible	Calidad e Innovación
	23	Ruido y contaminación atmosférica (no incluye GEI)	Medio Ambiente
	24	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Talento
	25	Prácticas de competencia	Gobierno Corporativo

### 3.2. Alcance de la información

La información y los datos financieros y no financieros de GLOBALVIA<sup>12</sup> presentados en el presente informe son consolidados y hacen referencia a todas las actividades llevadas a cabo en 2019 en las que el Grupo tiene mayoría de participación y control de la operación como gestor de concesiones de infraestructuras de transporte, lo que se corresponde con el perímetro de consolidación financiera. No obstante, en este informe no se incluye información de la sociedad Metro Barajas, que supone un 1,46% de las ventas de la Compañía en el negocio de Ferrocarriles. Tampoco se incluye información sobre la gestión de Globalvia Jons (GJ), ya que el Grupo tiene mayoría de participación y control operacional desde el último trimestre de 2019. En aquellos casos en los que existan variaciones con respecto a este perímetro, se indicará junto con la información correspondiente.

<sup>12</sup> En el presente informe se entiende como "GLOBALVIA", "Grupo GLOBALVIA", "la Compañía", "la Organización" o "el Grupo" al Grupo mercantil formado por GLOBAL VÍA INFRAESTRUCTURAS S.A., Delegaciones y Sociedades Concesionarias. Además, se entiende por "GLOBALVIA Corporación", "Corporación" o "nivel corporativo" a GLOBALVIA INVERSIONES S.A.U. Asimismo, se entiende por "empleados" a aquellos que estén contratados por GLOBALVIA INVERSIONES S.A.U. o las Delegaciones o las Sociedades Concesionarias. Adicionalmente, cabe señalar que cada Sociedad ejerce sus competencias, derechos y obligaciones en el ámbito laboral, respecto a sus correspondientes trabajadores, de manera independiente y autónoma".



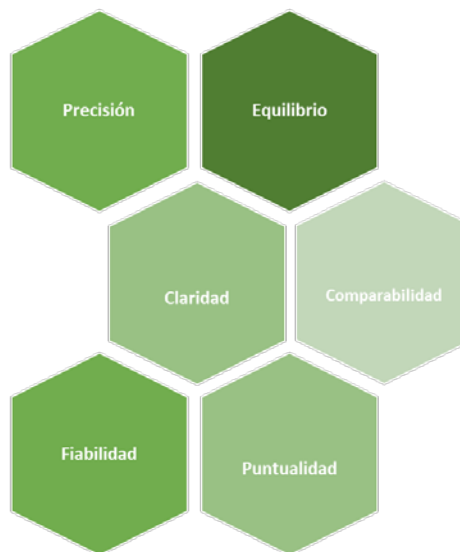
### 3.3. Cumplimiento con los estándares de reporte

La elaboración del informe, como mencionado previamente, se ha basado en los requerimientos de la Ley 11/2018 y ha seguido las pautas marcadas por los estándares GRI. La inclusión en el informe de los principios requeridos por GRI, relativos a la definición del contenido y calidad del informe, garantiza el cumplimiento con las exigencias de este marco de reporte.

#### Principios relativos a la definición del contenido del informe



#### Principios relativos a la definición de la calidad de la información



#### Principios relativos a la definición del contenido del informe

##### Inclusión de los grupos de interés

GLOBALVIA a través de un Análisis de Contexto y Partes Interesadas ha identificado a sus grupos de interés y ha concretado acciones para dar respuesta a sus expectativas así como para identificar riesgos relacionados.

##### Contexto de sostenibilidad

El Informe de Sostenibilidad - Estado de Información No Financiera Consolidado de GLOBALVIA, recoge las políticas, estrategia y desempeño de la Compañía en sus cinco pilares de sostenibilidad (Gobierno Corporativo, Talento, Medio Ambiente, Desarrollo Económico y Social, y Calidad e Innovación).

##### Materialidad

Con el objetivo de reportar sobre los asuntos más relevantes para el negocio y sus grupos de interés, GLOBALVIA ha realizado un análisis de materialidad, tal y como se describe en el apartado "Enfoque de materialidad" de este mismo capítulo.

##### Exhaustividad

GLOBALVIA informa en detalle y de forma homogénea acerca de los asuntos identificados de mayor relevancia para el negocio y sus grupos de interés. Para ello, se han tomado las medidas necesarias para garantizar que los datos recopilados incluyen los resultados de todas las entidades donde se produce el impacto y para dar una respuesta precisa a los requerimientos de la legislación vigente.

---

## Principios relativos a la definición de la calidad del informe

---

<b>Precisión</b>	En el presente informe se aporta información precisa y detallada sobre los asuntos más relevantes para que los grupos de interés de GLOBALVIA puedan evaluar el desempeño de la organización.
<b>Equilibrio</b>	El informe refleja tanto aspectos positivos como negativos del desempeño de la Compañía, permitiendo una evaluación objetiva del desempeño real por parte de cualquier grupo de interés de GLOBALVIA.
<b>Claridad</b>	La información incluida en este documento esta presentada de forma que sea comprensible y útil para los distintos grupos de interés de la Compañía. Para ello, ésta se ha apoyado de tablas, gráficos, mapas, esquemas y <i>bullets</i> , y ha evitado tecnicismos así como información excesiva e innecesaria.
<b>Comparabilidad</b>	La información incluida en este documento ha sido seleccionada, recopilada comunicada de forma coherente, facilitando su comparación con la de los siguientes ejercicios y con <i>benchmarks</i> .
<b>Fiabilidad</b>	El presente informe y los procesos utilizados para la elaboración del informe han sido verificados por un tercero independiente, tal y como se especifica en el siguiente apartado.
<b>Puntualidad</b>	El presente Informe de Sostenibilidad - Estado de Información No Financiera Consolidado será formulado anualmente dentro de los tres primeros meses a partir del cierre del ejercicio social, según establece la legislación vigente.

---

### 3.4. Verificación

Acorde con los requerimientos de la legislación vigente aplicable, el presente Informe de Sostenibilidad - Estado de Información No Financiera Consolidado correspondiente al ejercicio 2019 ha sido sometido a un proceso de revisión externa por parte de un tercero independiente. El informe de verificación ISAE 3000, con un nivel de aseguramiento limitado, se presenta junto a este informe.

### 3.5. Consultas e información adicional

Para mayor información acerca del contenido de este informe y la gestión sostenible de GLOBALVIA, puede consultar la página web corporativa [www.globalvia.com](http://www.globalvia.com) o realizar cualquier consulta sobre el presente informe o sus contenidos a través del correo electrónico [sostenibilidad@globalvia.com](mailto:sostenibilidad@globalvia.com).

### 3.6. Listado de acrónimos

- ACHS - Asociación Chilena de Seguridad
- AECC - Asociación Española Contra el Cáncer
- AENOR - Asociación Española de Normalización y Certificación
- AEPEF - Asociación Española Paraparesia Espástica Familiar
- ALAMYS - Asociación Latinoamericana de Metros y Subterráneos
- APCAP - Associação Portuguesa das Sociedades Concessionárias de Auto-Estradas ou Pontes
- APD - Asociación para el Progreso de la Dirección
- ASECAP - Association Européenne des Concessionnaires d’Autoroutes et d’Ouvrages à Peage
- ATS - Análisis de Trabajo Seguro
- ATUC - Asociación de Transportes Públicos Urbanos y Metropolitanos
- BAB - Business Advisory Board
- BAFO - Best and Final Offer
- BO - Binding Offer
- CAPEX – Capital Expenditure
- CCDO - Certified Cyber Defense Officer
- CEC - Cámara Española de Comercio
- CEE - Centros Especiales de Empleo
- CEOE - Confederación Española de Organizaciones Empresariales
- CFA - Chartered Financial Analyst
- CEO - Chief Executive Officer – Consejero Delegado
- CFO - Chief Financial Officer
- CNMV - Comisión Nacional de Mercado de Valores
- CNR - Comisión de Nombramientos y Retribuciones
- CSAE - Consejo Superior de Administración Electrónica
- DAFO - Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades
- EAPAS - Entidades Asociativas Prioritarias Agroalimentarias de Andalucía
- EPIs- Equipos de Protección Individual
- EINF - Estado de Información No Financiera
- ERM - Environmental Risk Management
- ESG - Environmental, Social, Governance
- eSOC - eSecurity Operations Center
- FCC - Fomento de Construcciones y Contratas
- FRM - Fundación Real Madrid
- GEI - Gas Efecto Invernadero
- GHG - Green house gases
- GRI - Global Reporting Initiative
- GRESB – Global Real Estate Sustainability Benchmark
- IBTTA - International Bridge, Tunnel and Turnpike Association
- ICADE - Instituto Católico de Administración y Dirección de Empresas
- ICM - Índice de Calidad Medio
- IESE - Instituto de Estudios Superiores de la Empresa
- IGC- Índice de Calidad Global

- IGREA - Iniciativa Gerentes de Riesgos Españoles Asociados
- IMD: Intensidad Media Diaria
- IoT - Internet of Things
- IPCC – Intergovernmental Panel on Climate Change
- ISO - International Organization for Standardization
- KPI - Key Performance Indicator
- LATAM - Latinoamérica
- LINF - Ley de Información No Financiera
- MaaS - Mobility as a service – Movilidad como servicio
- MBA - Master of Business Administration
- NS - Nederlandse Spoorwegen
- OCDE - Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
- ODS - Objetivos de Desarrollo Sostenible
- OHSAS - Occupational Health and Safety Assessment Series
- OIT - Organización Internacional del Trabajo
- ONG - Organismo No Gubernamental
- OPTrust - OPSEU Pension Trust
- PCR - Centro Rodoviário Português
- PEC- Programa Empresa - Calidad
- PEP - Programa Empresas Parlamentarios
- PET - Tereftalato de polietileno
- PFI - Private Finance Initiative
- PHEV - Plug-in Hybrid Electric Vehicle
- PPO - Preferred Provider Organization
- PPP - Proyecto Público Privado
- PRL - Prevención de Riesgos Laborales
- RFI - Request for Information
- RFP - Request for Proposal
- RSC - Responsabilidad Social Corporativa
- RSIG - Responsable del Sistema Integrado de Gestión
- SASB - Sustainability Accounting Standards Board
- SIG - Sistema Integrado de Gestión
- TSM - Thiagarajar School of Management
- UITP - Unión Internacional de Transporte Público
- UNECE - United Nations Economic Commission for Europe
- USS - Universities Superannuation Scheme
- UTAD - University of Trás-os-Montes e Alto Douro (Vila Real, Portugal)

## IV. ÍNDICES DE RESPUESTA A LA LEY 11/2018 Y A GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

### 4.1. Índice de respuesta a la Ley 11/2018 sobre información no financiera

Código	Requerimientos de la ley de información no financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
<b>0. Información general</b>			
<b>0.A</b>	Una breve descripción del modelo de negocio del grupo	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios 102-3 Ubicación de la sede 102-4 Ubicación de las operaciones 102-6 Mercados servidos 102-7 Tamaño de la organización 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones (visión y estrategia relativas a la gestión de los impactos económicos, sociales y ambientales) 102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	p. 7, 11-19, 41-47
<b>0.B</b>	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	p. 120-24, 49, 72-73, 98-102, 101, 119-120
<b>0.C</b>	Los resultados de esas políticas	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	Se indica de forma pormenorizada en los siguientes apartados de esta tabla.
<b>0.D</b>	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	p. 120, 36-39
<b>0.E</b>	Indicadores clave de resultados no financieros que sean pertinentes respecto a la actividad empresarial concreta, y que cumplan con los criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura 103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	Se indica de forma pormenorizada en los siguientes apartados de esta tabla.

Código	Requerimientos de la ley de información no financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
<b>1. Cuestiones ambientales</b>			
<b>1.1 Información general</b>			
1.1.1	Sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad	-	p. 98-99, 102-109
1.1.2	Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	-	p. 98
1.1.3	Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	-	p. 99
1.1.4	Sobre la aplicación del principio de precaución	102-11 Principio o enfoque de precaución	p.98
1.1.5	Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	-	p. 99
<b>1.2 Contaminación</b>			
1.2.1	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medio ambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	p. 108
<b>1.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>			
1.3.1	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	p. 103-104
<b>1.4 Uso sostenible de los recursos</b>			
1.4.1	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1 Extracción de agua por fuente	p. 105
1.4.2	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	p. 103
1.4.3	Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización 302-2 Consumo energético fuera de la organización	p. 102, 105
1.4.4	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	302-4 Reducción del consumo energético 302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	p. 102, 108

Código	Requerimientos de la ley de información no financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
1.4.5	Uso de energías renovables	302-1 Consumo energético dentro de la organización (desglosado en renovables y no renovables)	p. 102
<b>1.5</b>	<b>Cambio climático</b>		
1.5.1	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	p. 106-108
1.5.2	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	p. 106-108
1.5.3	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	p. 106-108
<b>1.6</b>	<b>Protección de la biodiversidad</b>		
1.6.1	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	p. 109
1.6.2	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	p. 109
<b>2. Cuestiones sociales y relativas al personal</b>			
<b>2.1</b>	<b>Empleo</b>		
2.1.1	Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país, etc.)	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	p. 73-76
2.1.2	Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	p. 76-77
2.1.3	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	p. 78-79
2.1.4	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	-	p. 88-91

Código	Requerimientos de la ley de información no financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
2.1.5	Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	p. 91
2.1.6	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	-	p. 54, 89
2.1.7	Implantación de políticas de desconexión laboral	-	p. 84
2.1.8	Empleados con discapacidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	p. 81
<b>2.2 Organización del trabajo</b>			
2.2.1	Organización del tiempo de trabajo	-	p. 83-84
2.2.2	Número de horas de absentismo	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	p. 96
2.2.3	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	401-3 Permiso parental	p. 82-85
<b>2.3 Salud y seguridad</b>			
2.3.1	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	p. 92-96
2.3.2	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	p. 96
<b>2.4 Relaciones sociales</b>			
2.4.1	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés 403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	p. 92-93
2.4.2	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	p. 93



Código	Requerimientos de la ley de información no financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
2.4.3	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	p. 92
<b>2.5</b>	<b>Formación</b>		
2.5.1	Las políticas implementadas en el campo de la formación	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	p. 86
2.5.2	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	p. 86-87
<b>2.6</b>	<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>		
2.6.1	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	p. 126
<b>2.7</b>	<b>Igualdad</b>		
2.7.1	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	401-3 Permiso parental	p. 82-85
2.7.2	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	p. 78-81
2.7.3	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	p. 78-81
<b>3. Respeto de los derechos humanos</b>			
<b>3.1</b>	<b>Derechos humanos</b>		
3.1.1	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	p. 65-68

Código	Requerimientos de la ley de información no financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
3.1.2	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	p. 61
3.1.3	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	p. 56, 65-67
<b>4. Luchas contra la corrupción y el soborno</b>			
<b>4.1 Corrupción y soborno</b>			
4.1.1	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	p. 56-66
4.1.2	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	-	p. 66
4.1.3	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	p. 110-115
<b>5. Información sobre la sociedad</b>			
<b>5.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>			
5.1.1	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	p. 110-118
5.1.2	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo 413-2 Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	p. 110-118

Código	Requerimientos de la ley de información no financiera	Vinculación GRI	Respuesta a los requerimientos
5.1.3	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	102-43 Enfoque para la participación de grupos de interés 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	p. 31-32, 118
5.1.4	Las acciones de asociación o patrocinio	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	p. 110-118
<b>5.2</b>	<b>Subcontratación y proveedores</b>		
5.2.1	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	-	p. 119-121
5.2.2	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios sociales	p. 119-121
5.2.3	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	308-2 Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas 414-2 Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	p. 120
<b>5.3</b>	<b>Consumidores</b>		
5.3.1	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	p. 122-123
5.3.2	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	p. 124-125
<b>5.4</b>	<b>Información fiscal</b>		
5.4.1	Los beneficios obtenidos país por país	-	p. 68
5.4.2	Los impuestos sobre beneficios pagados	-	p. 69
5.4.3	Las subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	p. 70

## 4.2. Índice de contenidos GRI

Índice de contenidos de GRI				
GRI Standard	Disclosure	Página	Respuesta directa / Omisión	Verificación externa
<b>GRI 101: Fundamentos 2016</b>				
<b>GRI 102: General Disclosures 2016</b>				
<b>Perfil de la organización</b>	102-1 Nombre de la organización	p. 9	-	Sí
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	p. 9-16	-	Sí
	102-3 Ubicación de la sede	p. 9	-	Sí
	102-4 Ubicación de las operaciones	p. 12	-	Sí
	102-5 Propiedad y forma jurídica	p. 136	-	Sí
	102-6 Mercados servidos	p. 12	-	Sí
	102-7 Tamaño de la organización	p. 12, 74	-	Sí
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	p. 73	-	Sí
	102-9 Cadena de suministro	p. 119	-	Sí
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	p. 11-13	-	Sí
	102-11 Principio o enfoque de precaución	p. 35, 98	-	Sí
	102-12 Iniciativas externas	p. 25	-	Sí
	102-13 Afiliación a asociaciones	p. 100, 111	-	Sí
<b>Estrategia</b>	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	p. 7	-	Sí
	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	p. 36, 41	-	Sí
<b>Ética y transparencia</b>	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	p. 57	-	Sí
<b>Gobierno</b>	102-18 Estructura de gobernanza	p. 49	-	Sí

<b>Índice de contenidos de GRI</b>				
<b>GRI Standard</b>	<b>Disclosure</b>	<b>Página</b>	<b>Respuesta directa / Omisión</b>	<b>Verificación externa</b>
<b>Participación de los grupos de interés</b>	102-40 Lista de grupos de interés	p. 31	-	Sí
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	p. 92	-	Sí
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	p. 31	-	Sí
	102-43 Enfoque para la participación de grupos de interés	p. 31, 134	-	Sí
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	p. 31, 82, 98, 121, 122, 124	-	Sí
<b>Práctica de reporting</b>	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	p. 12, 14, 136	-	Sí
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	p. 133, 137	-	Sí
	102-47 Lista de asuntos materiales	p. 135	-	Sí
	102-48 Re-expresión de la información	p. 136	-	Sí
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	p. 133, 136	-	Sí
	102-50 Período objeto del informe	p. 136	-	Sí
	102-51 Fecha del último informe	Año 2018	-	Sí
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	p. 136	-	Sí
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	p. 138	-	Sí
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	p. 137	-	Sí
	102-55 Índice de contenidos GRI	p. 148	-	Sí
	102-56 Verificación externa	p. 138	-	Sí
<b>GRI: Specific Disclosures 2016</b>				
<b>Salud y seguridad ocupacional</b>				
<b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>	103-1 Explicación del asunto material y su cobertura	p. 93	-	Sí
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	p. 93	-	Sí

<b>Índice de contenidos de GRI</b>				
<b>GRI Standard</b>	<b>Disclosure</b>	<b>Página</b>	<b>Respuesta directa / Omisión</b>	<b>Verificación externa</b>
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	p. 93	-	Sí
<b>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2016</b>	403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	p. 92, 93	-	Sí
	403-2 Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	p. 96	-	Sí
	403-3 Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	p. 96	-	Sí
	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	p. 92, 93	-	Sí
<b>Experiencia del usuario (protección y satisfacción)</b>				
<b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>	103-1 Explicación del asunto material y su cobertura	p. 32, 122	-	Sí
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	p. 32, 122	-	Sí
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	p. 32, 122	-	Sí
<b>GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016</b>	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	p. 122	-	Sí
	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	p. 123	-	Sí
<b>Ética e integridad</b>				
<b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>	103-1 Explicación del asunto material y su cobertura	p. 57	-	Sí
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	p. 57	-	Sí
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	p. 57	-	Sí
<b>GRI 205: Anticorrupción 2016</b>	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	p. 36, 38, 60	-	Sí
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	p. 57, 70	-	Sí
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	p. 61, 70	-	Sí

<b>Índice de contenidos de GRI</b>				
<b>GRI Standard</b>	<b>Disclosure</b>	<b>Página</b>	<b>Respuesta directa / Omisión</b>	<b>Verificación externa</b>
<b>GRI 419: Cumplimiento Socioeconómico 2016</b>	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	p. 62, 70, 99	-	Sí
<b>Acción contra el cambio climático (incluye energía)</b>				
<b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>	103-1 Explicación del asunto material y su cobertura	p. 45, 106	-	Sí
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	p. 45, 106	-	Sí
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	p. 45, 106	-	Sí
<b>GRI 305: Emisiones 2016</b>	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	p. 107, 108	-	Sí
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	p. 107, 108	-	Sí
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	p. 107, 108	-	Sí
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	p. 107	-	Sí
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	p. 108	-	Sí
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NO <sub>x</sub> ), óxidos de azufre (SO <sub>x</sub> ) y otras emisiones significativas al aire	p. 108	-	Sí
<b>GRI 302: Energía 2016</b>	302-1 Consumo energético dentro de la organización	p. 102	-	Sí
	302-2 Consumo energético fuera de la organización	p. 105	-	Sí
	302-4 Reducción del consumo energético	p. 102	-	Sí
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	p. 98	-	Sí
<b>Igualdad, inclusión y no discriminación</b>				
<b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>	103-1 Explicación del asunto material y su cobertura	p. 79	-	Sí
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	p. 79	-	Sí
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	p. 79	-	Sí
	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	p. 54, 80	-	Sí

<b>Índice de contenidos de GRI</b>				
<b>GRI Standard</b>	<b>Disclosure</b>	<b>Página</b>	<b>Respuesta directa / Omisión</b>	<b>Verificación externa</b>
<b>GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016</b>	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	p. 90	-	Sí
<b>GRI 406: No discriminación 2016</b>	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	p. 79	-	Sí
<b>Transparencia y responsabilidad fiscal, y subvenciones</b>				
<b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>	103-1 Explicación del asunto material y su cobertura	p. 68	-	Sí
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	p. 68	-	Sí
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	p. 68	-	Sí
<b>Empleo y diversidad</b>				
<b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>	103-1 Explicación del asunto material y su cobertura	p. 72, 73	-	Sí
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	p. 72, 73	-	Sí
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	p. 72, 73	-	Sí
<b>GRI 401: Empleo 2016</b>	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	p. 78	-	Sí
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	p. 82, 92	-	Sí
	401-3 Permiso parental	p. 85	-	Sí
<b>Políticas de gestión ambiental</b>				
<b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>	103-1 Explicación del asunto material y su cobertura	p. 98	-	Sí
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	p. 98	-	Sí
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	p. 98	-	Sí
<b>GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016</b>	307-1 Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	p. 98	-	Sí
<b>Derechos humanos</b>				
	103-1 Explicación del asunto material y su cobertura	p. 67	-	Sí



<b>Índice de contenidos de GRI</b>				
<b>GRI Standard</b>	<b>Disclosure</b>	<b>Página</b>	<b>Respuesta directa / Omisión</b>	<b>Verificación externa</b>
<b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>	103-2 Enfoque de gestión y componentes	p. 67	-	Sí
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	p. 67	-	Sí
<b>GRI 408 – Trabajo infantil 2016</b>	408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	p. 67, 119	-	Sí
<b>GRI 409 -Trabajo forzoso u obligatorio 2016</b>	409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	p. 67, 119	-	Sí
<b>GRI 410 -Prácticas de derechos humanos en materia de seguridad 2016</b>	410-1 Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	p. 67	-	Sí
<b>GRI 411 -Derechos de los pueblos indígenas 2016</b>	411-1 Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	p. 110	-	Sí
<b>GRI 412 -Evaluación de derechos humanos 2016</b>	412-1 Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	p. 67	-	Sí
	412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	p. 57, 67	-	Sí
	412-3 Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	p. 67	-	Sí
<b>Uso sostenible de los recursos (incluye agua y materiales)</b>				
<b>GRI 103: Enfoque de gestión 2016</b>	103-1 Explicación del asunto material y su cobertura	p. 102	-	Sí
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	p. 102	-	Sí
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	p. 102	-	Sí
<b>GRI 301 - Materiales 2016</b>	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	p. 103	-	Sí
<b>GRI 303 - Agua 2016</b>	303-1 Extracción de agua por fuente	p. 106	-	Sí

## V. HECHOS RELEVANTES POSTERIORES AL CIERRE DEL EJERCICIO

Con motivo de la evolución del COVID-19 que ha derivado en la actual situación de pandemia (como ha sido oficialmente declarado por la OMS), GLOBALVIA ha activado las medidas definidas en el Plan de Continuidad de Negocio del Grupo ante la potencial indisponibilidad de personas y proveedores clave. Dichas medidas son dirigidas por un Comité de Crisis e incluyen los siguientes ámbitos:

- Respecto a los empleados, se recomienda trabajar en remoto cuando sea posible, posponiendo los viajes y las reuniones presenciales. Asimismo, se está realizando un seguimiento constante del personal de las Sociedades del Grupo para tomar las medidas adecuadas en cada momento.
- Respecto a la relación con los proveedores, se identificarán cuáles pueden ser críticos y se establecerán mecanismos de comunicación con los mismos para asegurar su actividad y/o buscar una alternativa en el caso necesarios.

GLOBALVIA considera que el conjunto de medidas adoptadas -tanto por las Autoridades como por el propio Grupo- evitará un impacto significativo sobre las personas y el entorno, si bien la evaluación del impacto será objeto de seguimiento a medida que se vaya despejando la incertidumbre actual sobre la evolución, afectación geográfica y extensión en el tiempo de la pandemia.