



Informe de
Sostenibilidad

**Estado de Información
No Financiera Consolidado**

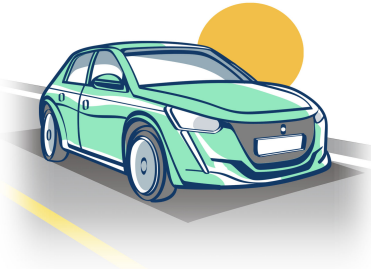
2020



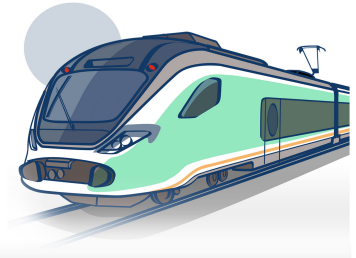
07 PAÍSES: ESPAÑA, CHILE, COSTA RICA, ESTADOS UNIDOS, IRLANDA, MÉXICO Y PORTUGAL



18 PROYECTOS DE AUTOPISTAS + de 1.300 km



07 PROYECTOS DE FERROCARRILES + de 80 km

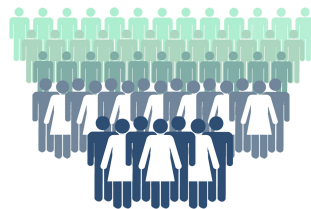


63 INICIATIVAS DE MEDIA EN CURSO



Innovación adyacente y disruptiva

860 EMPLEADOS



- 96% con contrato indefinido
- 30.715 horas de formación

0,2% DIFERENCIA SALARIAL (ESPAÑA)



Remuneración salarial media de los hombres un 0,2% superior a la de las mujeres

92% DE MIEMBROS NO EJECUTIVOS EN EL CONSEJO



33,3% de los consejeros son mujeres

671,534€ EN APORTACIONES SOCIALES



- Aumento en un 55% del valor de las aportaciones sociales para combatir la crisis sanitaria y económica COVID-19

87,5% DE SOCIEDADES DEL GRUPO CERTIFICADAS EN ISO 14001 (MEDIO AMBIENTE)



- 81,3% de Sociedades del Grupo certificadas en ISO 45001 (Seguridad y Salud en el Trabajo)
- 87,5% de Sociedades del Grupo certificadas en ISO 9001 (Calidad)

16% REDUCCIÓN DE EMISIONES GEI (ALCANCE 1+2+3) 2019 - 2020



64,8% de energía consumida de origen renovable

08 SOCIEDADES NEUTRAS EN CARBONO



1.401t CO2 eq compensadas

4,3 SOBRE 5 SATISFACCIÓN DE USUARIOS



- 93,8 reclamaciones por millón de usuarios en autopistas
- 7,5 reclamaciones por 100.000 pasajeros en ferrocarriles

Índice

COMUNICADO DEL CONSEJERO DELEGADO.....	4
I. EL NEGOCIO DE GLOBALVIA	
1.1. Gestor de infraestructuras y operador de movilidad.....	7
1.2. Gestión de Riesgos	21
1.3. Gestión de la Sostenibilidad	27
II. LÍNEAS DE ACTUACIÓN DE GLOBALVIA EN SOSTENIBILIDAD	
2.1. Promoviendo el buen gobierno en nuestras relaciones.....	50
2.2. Infraestructura para mitigar el cambio climático.....	76
2.3. Responsabilidad corporativa promoviendo la diversidad y la inclusión social	92
2.4. Movilidad sostenible centrada en nuestros usuarios	145
III. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL INFORME	
3.1. Enfoque de Materialidad	161
3.2. Alcance de la información.....	164
3.3. Cumplimiento con los estándares de reporte	165
3.4. Verificación.....	166
3.5. Consultas e información adicional	166
3.6. Listado de acrónimos	166
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.....	169
4.2. Índice de contenidos GRI	173

COMUNICADO DEL CONSEJERO DELEGADO



Estimados,

Es un placer compartir con todos vosotros el Informe de Sostenibilidad - Estado de Información No Financiera Consolidado de Globalvia correspondiente al ejercicio 2020, un año difícil para todos, un año en el que hemos descubierto lo frágiles que somos individualmente y lo fuertes que podemos llegar a ser JUNTOS.

JUNTOS hemos aprendido a adaptarnos a esta nueva situación en la que los efectos sanitarios y socioeconómicos de la pandemia han tenido un impacto negativo en los 7 países de Europa y América en los que estamos presentes, en las 25 concesiones de autopistas y ferrocarriles que operamos, en los más de 800 empleados que formamos la Compañía, en los más de 2.500 proveedores y contratistas con los que trabajamos y en los millones de usuarios que confían en nuestros servicios sostenibles e innovadores a diario.

Ciertamente nadie hubiese imaginado que en 2020 íbamos a tener que afrontar un episodio de esta naturaleza. No obstante, JUNTOS contamos con la energía necesaria que nos ha permitido seguir operando 24/7 en todos los países donde estamos porque somos servicio esencial para la sociedad. En el marco del Sistema de Gestión de Continuidad del Negocio de la Compañía, hemos desplegado diferentes planes centrando nuestros esfuerzos en los riesgos sanitarios, legales, financieros y tecnológicos.

En Globalvia nacimos con el propósito de hacer del mundo un lugar mejor y siempre hemos tenido un firme compromiso para que así sea, muestra de ello son las sonrisas y alimentos que hemos regalado a quienes más han sufrido esta crisis porque nuestro compromiso humano y solidario va más allá de las palabras.

Este compromiso con la sostenibilidad se percibe también en el cumplimiento de los diez principios recogidos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y en la adhesión a la iniciativa internacional Science Based Targets, comprometiéndonos a establecer objetivos de reducción de emisiones de carbono en los próximos meses. Asimismo, en Globalvia continuamos trabajando JUNTOS para que nuestra contribución al cumplimiento de los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), enmarcados en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, sea el mayor posible. Especialmente de aquellos ODS estratégicos y prioritarios para nuestra actividad: el ODS 4 - Educación de calidad, el ODS 5 - Igualdad de género, el ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico, el ODS 9 - Industria, Innovación e Infraestructura y el ODS 13 - Estrategia climática.

Conocedores de que los compromisos por sí solos no son suficientes, en 2020 hemos continuado avanzando JUNTOS y mejorando nuestro desempeño en materia de sostenibilidad, lo que ha permitido ser reconocidos por Global Real Estate

Sustainability Benchmark (GRESB), por segundo año consecutivo, como la Compañía más sostenible del mundo en las categorías gestión de autopistas y transporte.

Este liderazgo no hubiese sido posible sin el esfuerzo de todas las personas que integramos Globalvia y que trabajan con la Compañía; un esfuerzo que merece una mención especial en esta situación sin precedentes y tan compleja para todos.

En Globalvia, continuamos trabajando para seguir anticipándonos y adaptándonos a las tendencias y desafíos globales y locales, como la movilidad alternativa y sostenible, la digitalización y las nuevas tecnologías, el cambio climático o los nuevos mercados y modelos de negocios, todos ellos además también impulsados por la COVID-19. Y en línea con nuestra continua anticipación y adaptación, nuestra marca Globalvia ha evolucionado durante el año 2020 como símbolo del cambio y hemos lanzado Openvia, nuestra plataforma tecnológica y de innovación.

La tercera edición del informe anual en materia de sostenibilidad de la Compañía da continuidad a nuestro compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas, reflejado en los Informes de Progreso del Pacto Mundial de las Naciones Unidas que llevamos publicando voluntariamente desde 2013.

Os invito a la lectura de este informe en el que podréis conocer en mayor detalle nuestro modelo de negocio, estrategia, sistema de gestión e iniciativas y programas en materia de sostenibilidad, así como nuestro desempeño en los tres últimos ejercicios, ordenado en torno a los cuatro ejes de nuestro Plan Estratégico de Sostenibilidad: Promover el buen gobierno en nuestras relaciones; Infraestructura para mitigar el cambio climático; Responsabilidad corporativa promoviendo la diversidad y la inclusión social y Movilidad sostenible centrada en nuestros usuarios.

Todo ello, elaborado en cumplimiento de la Ley 11/2018 sobre información no financiera y los estándares de reporte de Global Reporting Initiative (GRI).

Para terminar, me gustaría destacar la responsabilidad colectiva e individual, empresarial y ciudadana para conseguir que JUNTOS, entre todos y cada uno de nosotros, consigamos un mundo más sostenible, próspero, seguro y saludable.

En Globalvia la movilidad sostenible no es el futuro, es el presente. En Globalvia cambiamos el mundo JUNTOS.

Consejero Delegado de Globalvia

Javier Pérez Fortea



EL NEGOCIO DE GLOBALVIA



I. EL NEGOCIO DE GLOBALVIA

1.1. Gestor de infraestructuras y operador de movilidad

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 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.

1.1.1. 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.

Convertirse en la Compañía de referencia mundial por su eficiencia en el sector de la gestión de concesiones de infraestructuras 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.

Para ello aspira a ser 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 hacer realidad el modelo de negocio y conseguir sus objetivos, Globalvia potencia una serie de valores fundamentales. Estos valores están recogidos en el código de conducta y forman parte de la cultura de la Organización. Gracias a la implicación y colaboración de todos los empleados los valores son una guía de comportamiento en el día a día.

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	

Valores Globalvia

1.1.2. 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.

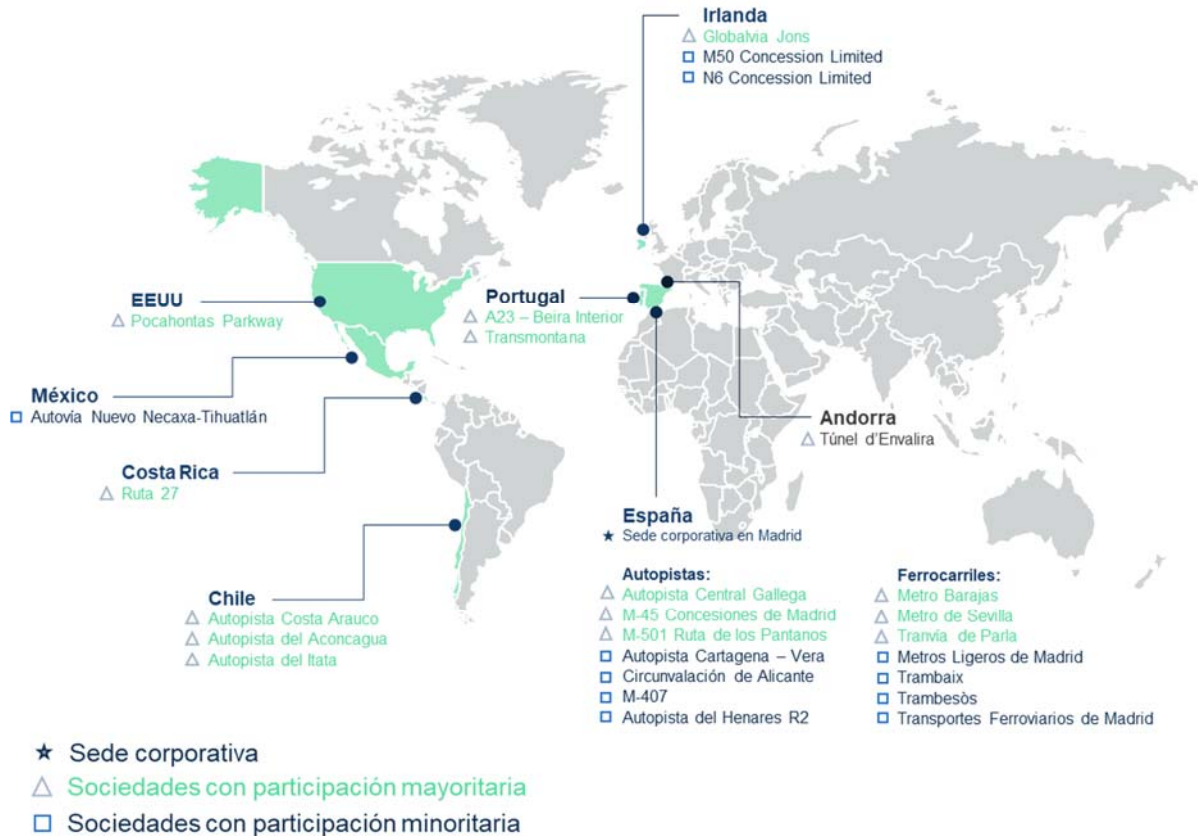
-
- A vertical timeline on the left side of the page lists key milestones from 2007 to 2020. The timeline is a thin vertical line with circular markers at each year. The text for each year is positioned to the right of the line. The milestones are as follows:
- 2007 • Creación de Globalvia**
Fusión de negocios concesionales en el sector de la infraestructura de FCC y Bankia.
 - 2010 • Definición de activos y países estratégicos**
Se define como activos estratégicos los proyectos de autopistas y ferrocarriles y se reorientan los países objetivo, poniendo foco en los países OCDE.
 - 2011 • Constitución de Globalvia Inversiones**
Globalvia constituye una filial 100% a la que aporta los activos seleccionados para la referida inversión de los fondos, principalmente participaciones en concesiones de carreteras y ferrocarriles.
 - 2013 • Acuerdo con USS, PGGM y OPTrust**
Globalvia cierra el acuerdo por el que USS, PGGM y OPTrust contribuyen conjuntamente con 750 millones de euros previstos para dar continuidad al proceso de crecimiento y realización de nuevas inversiones.
 - 2016 • Nueva estructura accionarial y entrada en EE. UU.**
Globalvia cierra el acuerdo por el que USS, PGGM y OPTrust contribuyen conjuntamente con 750 millones de euros previstos para dar continuidad al proceso de crecimiento y realización de nuevas inversiones.
 - 2017 • Décimo aniversario de la compañía**
Globalvia cumple 10 años de éxitos, siendo un año de consolidación de participaciones y de adquisición de nuevas concesiones.
 - 2018 • Aumento de capacidad de inversión**
La compañía incrementa su capacidad de inversión gracias al apoyo de sus tres accionistas. En conjunto aumentan su compromiso con Globalvia en 1.000 millones de euros destinados a futuras inversiones en proyectos de infraestructuras de transporte a nivel mundial.
 - 2019 • Considerada la compañía más sostenible del mundo en el sector infraestructuras**
Globalvia se posiciona como líder absoluto en el sector de las infraestructuras en materia ESG en la clasificación mundial GRESB.
 - 2020 • Lanzamiento de Openvia y adhesión a la iniciativa "SBTi call to action"**
En 2020, Globalvia ha lanzado Openvia, una plataforma tecnológica y de innovación, cuya misión es vertebrar la creación y gestión de soluciones digitales para los usuarios. Asimismo, la Compañía se compromete a establecer objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GHG) basados en "science-based targets".

Hitos de Globalvia a lo largo de su historia

1.1.3. Presencia internacional

Desde el punto de vista geográfico, la presencia internacional de Globalvia se desarrolla en España, Estados Unidos, Chile, Costa Rica, Irlanda, México y Portugal, desde que en 2010 se reorientó el foco inversor principal hacia los países OCDE. En marzo 2020 Globalvia deja de tener presencia en Andorra ya que se produce la desinversión del activo Túnel d’Envalira.

Actualmente, el objetivo de Globalvia es expandir su actividad en los países en los que se encuentra, principalmente en Latinoamérica y Estados Unidos.



El 14 de marzo de 2020 Globalvia deja de tener presencia en Andorra.

La Compañía engloba un total de 18 autopistas (con participación mayoritaria en 11 de ellas) que suman 1.347,3 km y 7 ferrocarriles (con participación mayoritaria en 3) con 83,6 km de vías ferroviarias en todo el mundo.

En total Globalvia trabaja en 25 proyectos, distribuidos en los siete 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 2020 en sus Delegaciones y en aquellas Sociedades donde el Grupo tiene participación mayoritaria, lo que se corresponde con el perímetro de consolidación financiera¹.

¹ Con las excepciones indicadas en el apartado del informe “Alcance de la información”.

a) Sociedades Concesionarias con participación mayoritaria:



AUTOPISTAS CON PARTICIPACIÓN MAYORITARIA

Chile

Autopista de 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. 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: 100%
- Año de adjudicación: 2008
- Duración de la concesión: 40
- Longitud: 89 km
- Intensidad media diaria equivalente 2020: 22.876

Autopista del Aconcagua

Sociedad Concesionaria encargada de la concesión administrativa para la conservación y explotación del tramo de la autopista Ruta 5 Santiago - Los Vilos y el Tramo urbano de Santiago Lampa.

Principales cifras:

- Participación en la concesión: 100%
- Año de adjudicación: 1997
- Duración de la concesión: 28 años
- Longitud: 218,2 km
- Intensidad media diaria equivalente 2020: 21.815

Autopista del 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 equivalente 2020: 16.342

Costa Rica

Ruta 27

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 equivalente 2020: 41.395

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 equivalente 2020: 4.233

M-45 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 2020: 74.375

M-501 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 2020: 32.967

Portugal

A23 - Beira Interior

Sociedad Concesionaria encargada de la concesión administrativa para la construcción y explotación en régimen de peaje en sombra de la autovía entre Abrantes y Guarda. La longitud de la vía es de 198 km, de los cuales 95 km pertenecen a una carretera existente y 103 km son de nueva construcción.

Principales cifras:

- Participación en la concesión: 100%
- Año de adjudicación: 1999
- Duración de la concesión: 30 años
- Longitud: 198 km
- Intensidad media diaria equivalente 2020: 5.932

Transmontana

Sociedad Concesionaria encargada de la construcción y explotación de la autopista de peaje mixto entre Vila Real y Bragança.

Principales cifras:

- Participación en la concesión: 96%
- Año de adjudicación: 2008
- Duración de la concesión: 30 años
- Longitud: 194 km
- Intensidad media diaria 2020: 5.696

EE.UU.

Pocahontas Parkway

Autopista de peaje ubicada al sureste de Richmond, Virginia (Estados Unidos). Conecta la interestatal 95 y la *State Route* 150 y una conexión con el aeropuerto regional de Richmond. La vía es el único cruce inmediato del río James, al sur de Richmond, y proporciona un ahorro significativo en distancia y tiempo.

Principales cifras:

- Participación en la concesión: 75,5%
- Año de adjudicación: 2016
- Duración de la concesión: 88 años
- Longitud: 14,2 km
- Intensidad media diaria equivalente 2020: 13.804

Irlanda

Globalvia Jons

Contrato para la operación, mantenimiento y renovación 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 años)
- 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 2020: 625.867

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: 2014
- Duración de la concesión: 37 años
- Longitud: 18 km
- Pasajeros en 2020: 7.795.355

Tranvía de Parla

Sociedad adjudicataria de la construcción, suministro de material móvil, operación y mantenimiento de la doble vía de 8,5 km 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 2020: 3.316.951

b) Sociedades Concesionarias donde Globalvia no tiene participación mayoritaria:



AUTOPISTAS SIN PARTICIPACIÓN MAYORITARIA

España

Autopista Cartagena – Vera

Sociedad Concesionaria a cargo 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 de la planificación, 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 de sombra.

Principales cifras:

- Participación en la concesión: 50%
- Año de adjudicación: 2005
- Duración de la concesión: 30 años
- Longitud: 11,6 km

Autopista del Henares R2

Es la Sociedad adjudicataria de un contrato para la construcción y explotación de la autopista de peaje R2, que discurre entre la M-40 y Guadalajara. El tramo interior 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 tráfico de la A-2.

Principales cifras:

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

Irlanda

M50 Concession Limited

Sociedad adjudicataria de la concesión para la construcción y explotación de la autopista M50 en Dublín, circunvalación principal de la ciudad. El proyecto consiste en la ampliación de 24 km de autopista, la explotación y el mantenimiento de ese tramo junto con otro de 19,3 km de longitud. Se trata de un sistema de pago por disponibilidad puesto en marcha en 2010.

Principales cifras:

- Participación en la concesión: 50%
- Año de adjudicación: 2007
- Duración de la concesión: 35 años
- Longitud: 43,3 km

N6 Concession Limited

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

México

Autovía Nuevo Necaxa-Tehuacán

Es la Sociedad Concesionaria encargada del diseño, construcción y explotación de la Autovía Nuevo Necaxa-Tehuacán que atraviesa los estados de Puebla y de Veracruz. Forma parte del principal eje viario México-Tehuacán. Esta autovía se divide en 2 tramos: TC1 Necaxa-Ávila Camacho, para construcción y explotación en pago por disponibilidad; y TC2 Ávila Camacho-Tehuacán, 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



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

Trambaix 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. El sistema cuenta con una infraestructura de 29 paradas, 3 intercambios con Metro y 1 con Renfe.	Principales cifras: <ul style="list-style-type: none"> ○ Participación en la concesión: 43,39% ○ Año de adjudicación: 2000 ○ Duración de la concesión: 32 años ○ Longitud: 15,1 km
Trambesòs Esta empresa es adjudicataria de la construcción, operación y mantenimiento del tranvía que une la parte noreste de Barcelona con Sant Adrià del Besòs y Badalona. Tiene 27 paradas, 8 intercambios con Metro y 1 con Renfe.	Principales cifras: <ul style="list-style-type: none"> ○ Participación en la concesión: 44,01% ○ Año de adjudicación: 2002 ○ Duración de la concesión: 30 años ○ Longitud: 14,1 km
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: <ul style="list-style-type: none"> ○ Participación en la concesión: 49,38% ○ Año de adjudicación: 1997 ○ Duración de la concesión: 32 años ○ Longitud: 20 km

C) Sociedades no concesionarias del grupo

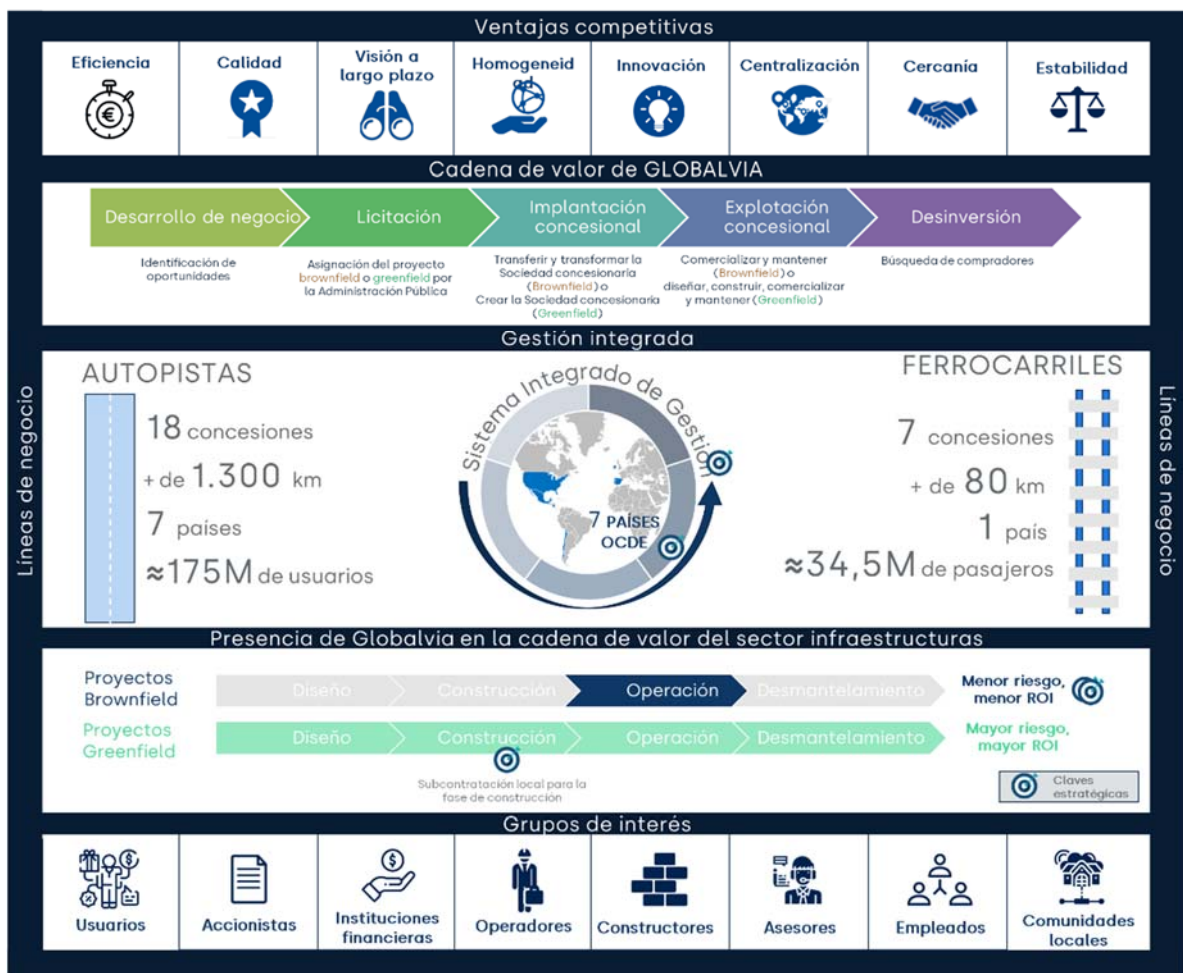
Openvia Mobility Plataforma tecnológica y de innovación del Grupo Globalvia, cuya misión es vertebrar la creación y gestión de soluciones digitales para los usuarios dentro del ámbito de la movilidad	Principales cifras: <ul style="list-style-type: none"> ○ Año de creación: 2019 ○ Filiales: USA y Portugal ○ Datos actividad: media anual de 63 iniciativas en curso y generación de un total de 26 proyectos potencialmente escalables.
---	---

1.1.4. Modelo de negocio

El negocio de Globalvia consiste en la gestión de la movilidad, una parte importante de ello es la gestión de concesiones de autopistas y ferrocarriles, 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 estos.

Con la creación de Openvia Mobility estos aspectos son complementados por nuevas iniciativas de micromovilidad y servicios de movilidad digital al usuario.



Modelo de negocio de Globalvia

1.1.5. Sistema Integrado de Gestión

Globalvia ha desarrollado e implantado un Sistema Integrado de Gestión (SIG) que describe los procesos de la Organización 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), ISO 45001 (Seguridad y Salud en el Trabajo) e ISO 19600 (Compliance).
- 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.



El Sistema Integrado de Gestión (SIG) está orientado a supervisar y controlar, de forma centralizada, la gestión en las diferentes Sociedades del Grupo, mediante la aplicación del ciclo de mejora continua en sus operaciones.


























Aspectos clave del Sistema Integrado de Gestión:

- **Eficiencia.** Aplicación del Ciclo de mejora de Deming (PDCA) a todos los procesos para lograr la mejora continua.
- **Cumplimiento.** Aseguramiento del cumplimiento normativo y legal de los requisitos legales y otros suscritos por la Organización.
- **Sistema Multi-site.** Modelo de certificación que permite compartir prácticas y conocimiento en la Compañía.
- **Al servicio de los grupos de interés.** Compromiso con su satisfacción, protección del Medio Ambiente y Seguridad y Salud de los trabajadores.

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

a) Política Sistema Integrado de Gestión (SIG)

Esta política, actualizada en 2020, es de aplicación en todas las Sociedades Concesionarias con participación mayoritaria, así como en Corporación. A través de ella 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 gestión de calidad, sostenibilidad, seguridad y compliance como un elemento estratégico para el funcionamiento del Grupo.	    
Establecer los recursos, productos y servicios más adecuados para la consecución de los objetivos acordados contribuyendo a la mejora continua del Sistema Integrado de Gestión y al desempeño de la Organización.	 
Cumplir todos los requisitos legales y normativos aplicables, así como otros asumidos por el Grupo.	  
Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables con la eliminación de peligros y reducción riesgos identificados para la seguridad.	  
Identificar y comprender las necesidades y expectativas actuales y futuras de nuestras partes interesadas, 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 equipo humano del Grupo, potenciando su cualificación y actitudes mediante su capacitación, motivación y comunicación, así como la disponibilidad de información para conseguir una mejora continua en el desempeño de su actividad.	
Promover una cultura de ética empresarial y buen gobierno 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 uso sostenible y eficiente de los recursos, con el objetivo de eliminar/reducir los impactos ambientales generados y los riesgos asociados, y así contribuir a la protección del medio ambiente y mitigación del cambio climático.	 
Potenciar estrategias de comunicación encaminadas a transmitir nuestros compromisos con la conservación y respeto del medio ambiente, y prevención de los daños y el deterioro de la salud de los trabajadores, usuarios y de todas aquellas partes que puedan verse afectadas.	 
Promover la seguridad ferroviaria operacional analizando los riesgos, estudiando los cambios, formando y habilitando a sus trabajadores para obtener un servicio ferroviario óptimo y con seguridad para sus usuarios.	  
Preservar la disponibilidad, integridad y confidencialidad de la información de todas las partes interesadas para garantizar la seguridad de la información y protección de los datos de carácter personal.	

Leyenda



b) Alcance del SIG

- 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	ESTÁNDAR ²							
	ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001	UNE-EN 13816	ISO 19600	ISO 22301	ISO 50001	ISO 27001
Globalvía Corporación	X	X	X					
Delegación de Chile	X	X	X					
Autopista Central Gallega	X	X	X					
Concesiones De Madrid	X	X	X					
Ruta De Los Pantanos	X	X	X					
Autopista Del Aconcagua	X	X	X					
Autopista Del Itata	X	X	X					
Autopista Costa Arauco	X	X	X					
Ruta 27	X	X	X					
Transmontana	X	X	X					
A23 Beira Interior	X	X	X					
Pocahontas Parkway	X	X						
Metro De Sevilla	X	X	X	X				
Tranvía De Parla	X	X	X	X				

X	CERTIFICADA
	IMPLEMENTADA / NO CERTIFICADA

² Norma UNE-EN ISO 9001: "Sistemas de gestión de calidad", Norma UNE-EN ISO 14001: "Sistemas de gestión ambiental", Norma UNE-EN ISO 45001: "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"

c) 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 Compañía.



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.

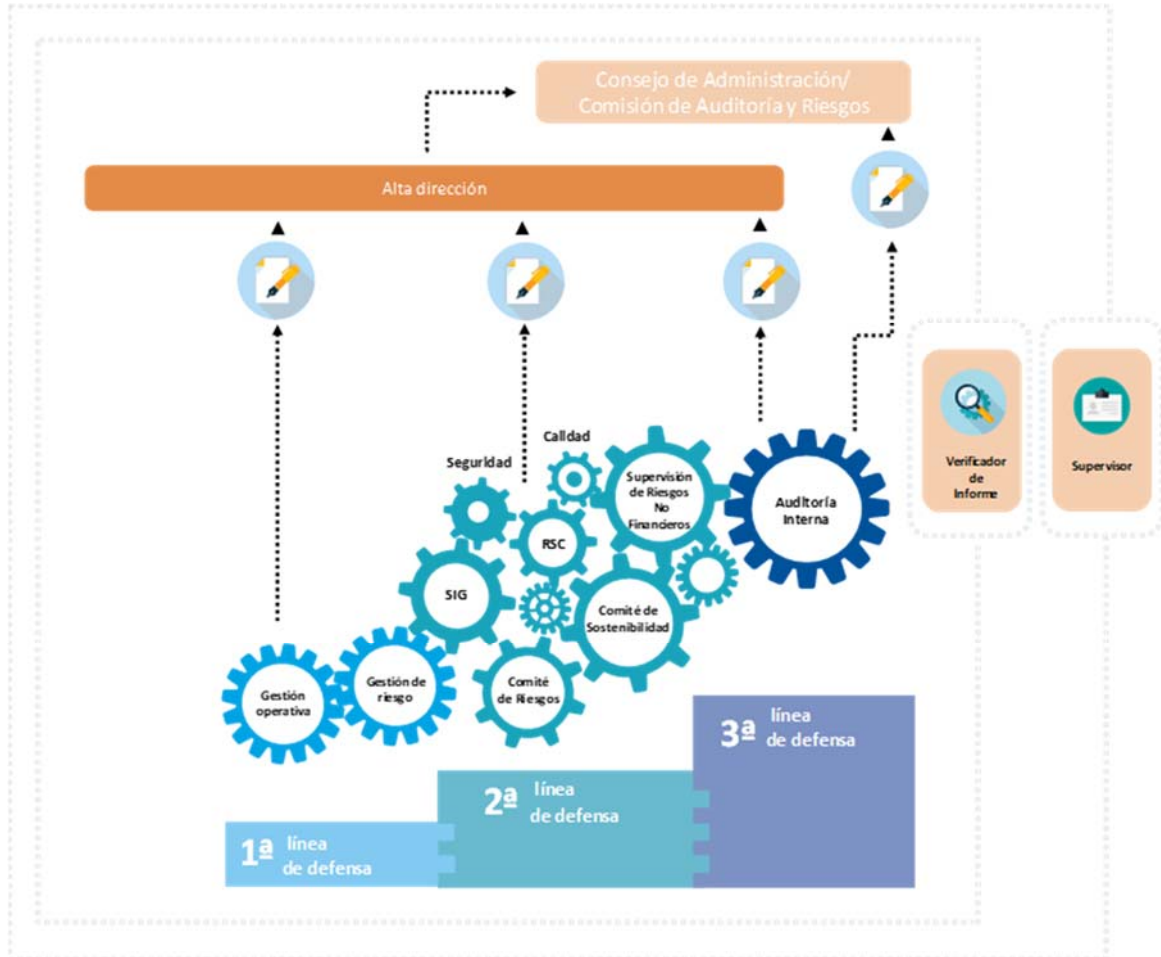
d) Certificaciones

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, ISO 45001:2018 y UNE-EN 13816:2003.



e) Modelo de tres líneas de defensa en el ámbito No Financiero

Globalvia aplica el modelo de tres líneas de defensa con el objetivo de maximizar el valor generado para sus grupos de interés desde un punto de vista económico y de sostenibilidad, garantizando así una adecuada gestión del riesgo no financiero.



Modelo de tres líneas de defensa en el ámbito No Financiero

1.2. Gestión de Riesgos

1.2.1. Políticas 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 y monitorizar la Política de Control de Riesgos, mientras que el Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos asiste al Consejo en el cumplimiento de estas responsabilidades. Por su lado, el Comité de Riesgos es el responsable de implementar dicha política junto con la alta dirección. El control y gestión de riesgos se extiende por toda la Compañía y se integra en la gestión. De esta forma, todo el personal es igualmente responsable de la gestión y control interno de riesgos.

La Política de Control de Riesgos, aprobada en 2016 y actualizada en 2020, establece el marco para la gestión y control de los riesgos que puedan impedir al Grupo 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
- Implementar un enfoque estándar para evaluar, gestionar y controlar el riesgo
- Cumplir con las leyes y regulaciones en todos los países donde el Grupo opera
- Cumplir con el Código de Conducta corporativo y 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 se complementa por los Mapas de Riesgos de cada una de las Sociedades y corporativos, que definen los principales riesgos que pueden impedir la consecución de los objetivos estratégicos y operacionales del Grupo.



Por otro lado, la política de Seguros proporciona un marco para la gestión y seguimiento de los seguros del Grupo con el objetivo de controlar la exposición a los riesgos de la Compañía. La política incluye, en función de cada caso, pólizas en materia de propiedad, responsabilidad y personal.

1.2.2. Modelo de gestión de riesgos

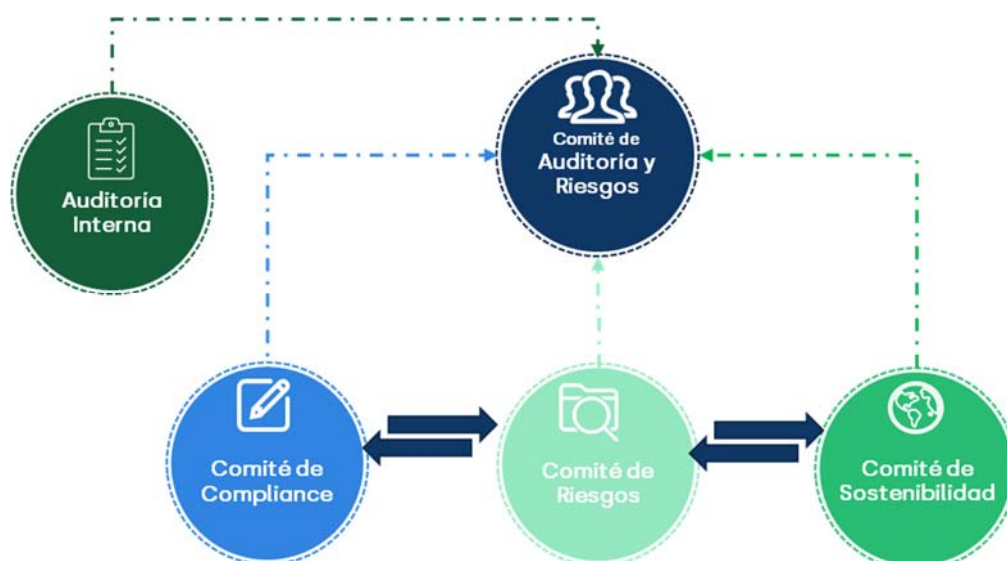
El Modelo de Gestión de Riesgos (ERM) implementado en Globalvia se ha establecido siguiendo las mejores prácticas y está alineado con marcos de referencia internacionales como COSO.

En 2020, se han actualizado las tipologías de riesgos de alto nivel, incluyendo una nueva tipología denominada sostenibilidad que contempla los riesgos ESG y de cambio climático.



Tipología de riesgos de alto nivel

Los principales órganos de gestión de riesgos de la Compañía son los siguientes:



Órganos de gestión de riesgos

a) 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 estratégico, financiero, operacional, de sostenibilidad, reputacional y de cumplimiento.

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 cumplir 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 y está presidido por el Director Financiero.

Las competencias del Comité de Riesgos son:

- Revisión, análisis y aprobación del mapa de riesgos corporativo y Sociedades del Grupo.
- Implementación de una metodología alineada con las mejores prácticas.
- Asesoramiento al Consejo sobre la estrategia de actuación en materia de apetito de riesgo.
- Verificación de si 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 si la rentabilidad de accionista exigida en los procesos de inversiones y desinversiones son acordes con el perfil de riesgo de los activos y tiene 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 junto al Departamento de Control de Gestión y las áreas correspondientes, 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.

b) 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.

c) Comité de Compliance

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

d) Comité de Sostenibilidad

El Comité de Sostenibilidad es responsable de los riesgos de sostenibilidad de la Compañía, por ello mantiene actualizado un Mapa de Riesgos de Sostenibilidad y Cambio Climático y reporta aquellos riesgos relevantes al Comité de Riesgos.

1.2.3. Riesgos No Financieros

Globalvia es consciente de la importancia de los riesgos no financieros y el creciente impacto que tienen en los resultados y en la imagen de la Compañía.

a) Riesgos derivados del contexto y partes interesadas

Globalvia realiza periódicamente análisis de contexto en los que determina las cuestiones externas e internas que pueden tener un efecto en el desarrollo de su actividad para diferentes líneas de negocio y países. El principal objetivo es comprender el entorno en el que opera y las partes interesadas con las que se relaciona para poder abordar los riesgos y oportunidades de la propia actividad.

El análisis estratégico incluye un diagnóstico de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (DAFO) y es utilizado en la planificación de acciones y objetivos de mejora continua.

Las variables analizadas incluyen entre otros aspectos:

- Experiencia del usuario (Satisfacción y Seguridad)
- Negocio
- Comunidades
- Medio ambiente
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Seguridad de la Información
- Requisitos legales y contractuales

b) Riesgos en nuevas adquisiciones

En la fase inicial de los procesos de licitación se realiza un análisis reputacional de los socios y/o contratistas implicados en los proyectos de inversión. Asimismo, se analiza la información pública existente sobre el proyecto en cuestión y su contexto.

c) Riesgos de 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 con la norma ISO 22301 y tiene el objeto de establecer los procedimientos necesarios para mitigar el impacto de una situación de crisis sobre el negocio.

En 2020, la Organización ha finalizado el despliegue de los Planes de Continuidad de Negocio en 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.



d) Riesgos de Sostenibilidad y Cambio climático

Los riesgos de sostenibilidad están incluidos en el marco de control de riesgos ERM de la Compañía como una de las tipología de riesgos de alto nivel aplicables a todas las Sociedades.

Estos riesgos son desarrollados y tratados en profundidad en la Matriz de Riesgos de Sostenibilidad y Cambio Climático.

Los riesgos de Sostenibilidad se desglosan en Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo e incluyen riesgos derivados del entorno, de nuestras operaciones y de las operaciones de nuestros contratistas.

Para la determinación de los riesgos de Cambio Climático se siguen las recomendaciones del Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), de tal forma que éstos se han clasificado en Riesgos de Transición (regulación y legales, tecnológicos, de mercado y reputacionales) y riesgos físicos (agudos y crónicos).

1.2.4. Impacto de la COVID-19 en el negocio

Durante la crisis de la COVID-19 se han tomado diferentes medidas con base en la Política de Control de Riesgos, en los procedimientos de continuidad de negocio de la Compañía, en las recomendaciones y directrices de las distintas administraciones y centrando los esfuerzos en los riesgos sanitarios, financieros y tecnológicos.



Medidas relativas a los riesgos sanitarios:

- Estrategia de teletrabajo para el Grupo
- Puesta en marcha de un plan de comunicación continua
- Protocolo de actuación con medidas preventivas, medidas de detección y medidas para responder a posibles positivos
- Análisis continuo de las regulaciones que se están aprobando en diferentes países en el contexto de la COVID-19 para adaptar la operativa



Medidas relativas a los riesgos financieros:

- Análisis del impacto de la COVID-19 a corto plazo y seguimiento de los convenios de contratos financieros
- Actualización del modelo de valoración del impacto de la COVID-19 a largo plazo
- Seguimiento diario del tráfico y la demanda



Medidas relativas a los riesgos tecnológicos:

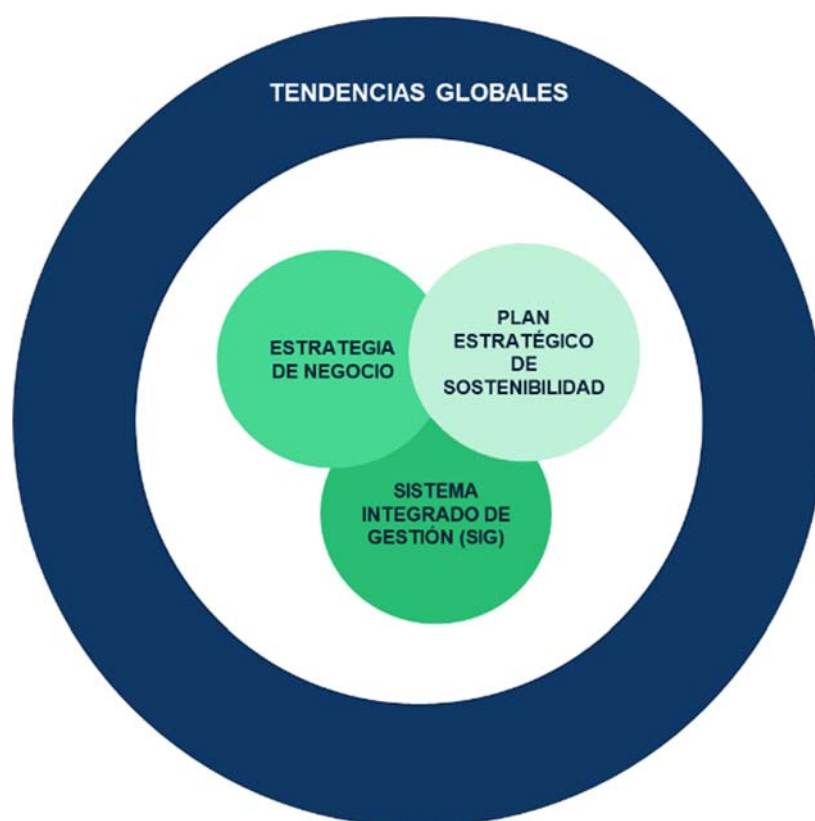
- Aumento de la capacidad para permitir el trabajo a distancia de los empleados de la sede
- Comunicación de directrices a las filiales para el trabajo a distancia
- Aceleración de la estrategia de "Journey to the Cloud" para determinadas aplicaciones
- Seguimiento y asistencia remota de los usuarios en línea
- Campañas de ciberseguridad para promover la concienciación sobre los ciberataques en esta situación específica
- Análisis de planes de recuperación definidos en distintos países para impulsar proyectos de transformación digital y sostenibilidad en las distintas concesiones del grupo.

1.3. Gestión de la Sostenibilidad

1.3.1. Análisis de tendencias de sostenibilidad globales

La estrategia de negocio de la Compañía se basa en la eficiencia y la homogeneidad, adoptando una política de crecimiento selectivo y de desinversiones estratégicas que permite generar valor para los accionistas y mantener un compromiso de futuro. Asimismo, Globalvia cuenta con un Plan Estratégico de Sostenibilidad, en curso de elaboración, que reforzará la estrategia de negocio a corto, medio y largo plazo.

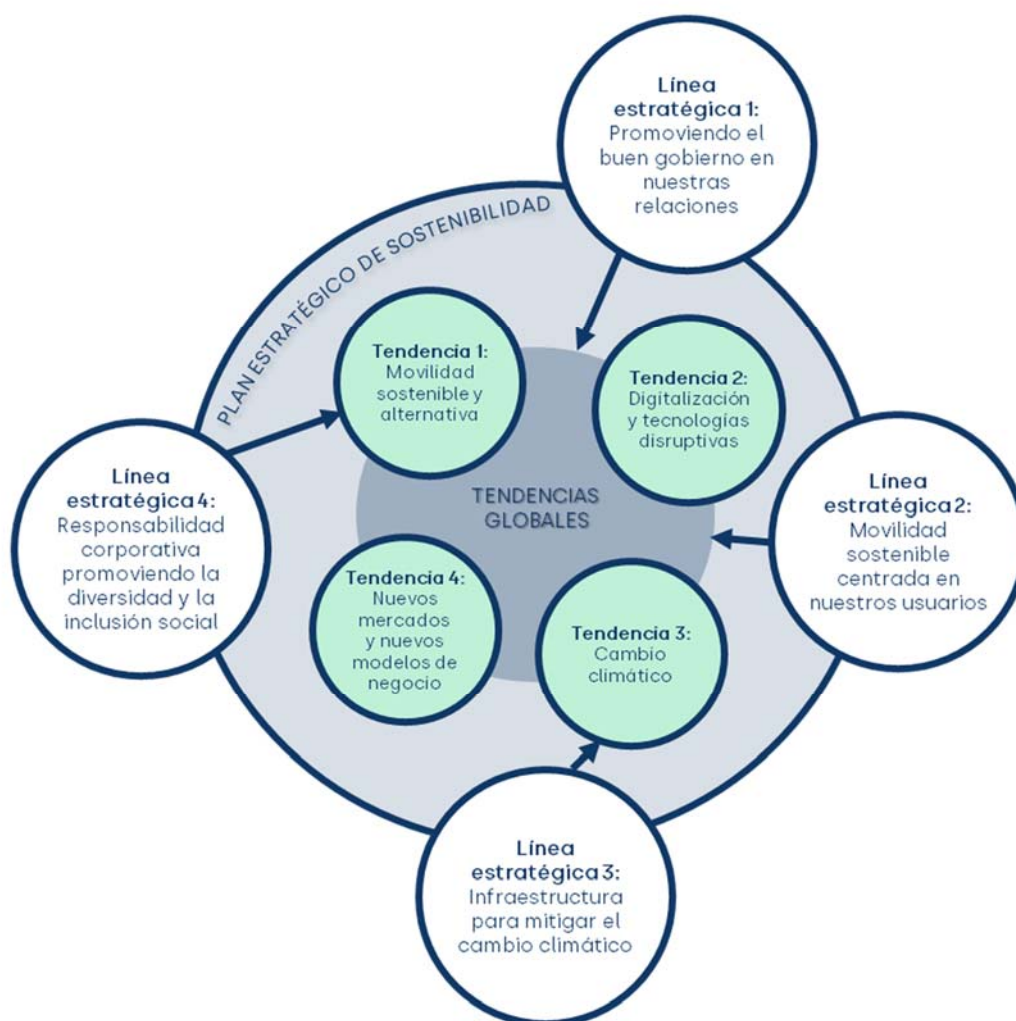
Para Globalvia son elementos estratégicos clave para el funcionamiento de la entidad, tanto el análisis de las tendencias globales como el establecimiento de una cultura de la gestión de la calidad, el medio ambiente, la eficiencia energética, el compromiso social y la seguridad y salud en el trabajo. Estas cuestiones permiten promover la eficiencia en las operaciones de la Compañía y contribuyen a la consecución de unos resultados económicos óptimos y sostenibles.



Elementos de Globalvia para la anticipación y adaptación a las tendencias globales

Globalvia es consciente de que estamos sumidos en un cambio de era, que implica una notoria transformación en la forma de trabajar, gestionar los activos y ofrecer servicios. La Compañía analiza las tendencias globales con potencial impacto en su negocio, con el propósito de mitigar los riesgos y aprovechar las oportunidades derivadas de estas corrientes mediante soluciones innovadoras. Durante el último año, algunas de estas tendencias se han acelerado en consecuencia del impacto de la COVID-19.

Este análisis permite a Globalvia prepararse desde dentro para impactar fuera de la Organización mediante la alineación de su Plan Estratégico de Sostenibilidad a las tendencias, garantizando su adecuada gestión.



Plan Estratégico de Sostenibilidad como respuesta a las tendencias globales

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. Esto se debe a diversos factores: el creciente uso de vehículos híbridos y eléctricos, la incipiente aparición del vehículo autónomo como una solución real, la irrupción de modelos de transporte colaborativo favorecidos por las nuevas tecnologías, la popularización de los vehículos de movilidad personal y los 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 como un modo alternativo de transporte menos intensivo en el uso de carbono nace de una mayor concienciación por la contaminación y el uso de combustibles fósiles. Además, las políticas y normas medioambientales como la etiqueta ecológica, la implantación de zonas de bajas emisiones en las ciudades y las ayudas, beneficios y subvenciones en la compra y uso del vehículo eléctrico incentivan su crecimiento. La infraestructura de recarga actual es insuficiente para una elevada electrificación del parque móvil por lo que es necesario invertir en instalaciones de recarga rápida correctamente distribuidas por el territorio.

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. La integración del vehículo autónomo en las redes de transporte actuales requerirá un importante esfuerzo de adaptación de las infraestructuras existentes, pero tendrá impactos positivos sobre la seguridad vial, la congestión en las ciudades, la eficiencia en el consumo de energía y será un impulso añadido para la movilidad compartida y las plataformas de servicios de movilidad.

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.

Popularización de la micro movilidad y de los vehículos de movilidad personal (VMP)

Las nuevas tecnologías han favorecido la aparición de soluciones de movilidad urbana, que facilitan los desplazamientos peatonales mediante el uso de nuevos modelos de vehículos y rompen la tradicional división peatón/vehículo de motor. Se incluyen en esta categoría bicicletas de transporte, patinetes eléctricos, monociclos, etc.

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 hacia 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

Riesgos	Oportunidades
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.	La inclusión de puntos de carga y carriles generadores de energía para impulsar el uso de los vehículos eléctricos.
La evolución de la movilidad avanza a mayor velocidad que los cambios regulatorios que la acompañan, generando vacíos legales e incertidumbre.	El rol de las infraestructuras en la integración del vehículo autónomo. Analizar el impacto de la inclusión de 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.
El incremento en la imprevisibilidad del volumen de tráfico dificulta su gestión y entorpece la mejora de la satisfacción del usuario.	El aporte de un mayor valor a los usuarios a través de una experiencia única que permita diferenciarse frente a los competidores.

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. Durante este año se han instalado puntos de carga para vehículos eléctricos en varias de nuestras concesiones. También la Compañía considera relevante favorecer una mayor flexibilidad en los contratos concesionales que permitan adaptarse a una incertidumbre creciente.

Por otro lado, 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 2020 Globalvia ha analizado la experiencia del usuario y ha desplegado diferentes líneas de acción, desarrollando nuevos servicios orientados a la movilidad de los usuarios y canales alternativos de interacción con los mismos. Así mismo se ha creado Openvia Mobility, una plataforma de innovación y tecnología para incentivar la movilidad en su dimensión más sostenible.

Tendencia 2: Digitalización y tecnologías disruptivas en la sociedad

Nos encontramos ante lo que el Foro Económico Mundial define como la cuarta revolución industrial, una nueva etapa en la que se apuesta por una mayor automatización, conectividad y globalización, y que se caracteriza por una mayor rapidez de adaptación al cambio, la fusión de los planos físico y digital y una toma de decisiones más rápida y eficaz por parte de los usuarios.

Esta realidad impacta directamente al sector de infraestructuras de transporte por los cada vez más rápidos avances en conectividad, análisis de datos y ciberseguridad, entre otros. Adicionalmente, como consecuencia de la COVID-19, la digitalización se ha intensificado notablemente.

a) Sub-tendencias

Conectividad

El vehículo conectado permite interacciones entre el vehículo y el conductor, así como con otros vehículos y con 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 la administración, responsables de la planificación, desarrolladores, propietarios y operadores diseñan y gestionan las infraestructuras. 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 a la seguridad y la 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.

b) Riesgos y oportunidades asociados a la tendencia

Riesgos	Oportunidades
El ritmo de generación de datos avanza a mayor velocidad que el de su regulación, lo que dificulta la adaptación de la Compañía a las nuevas alternativas que ésta presenta.	La conectividad entre las infraestructuras, los vehículos y la Compañía ofrecen la oportunidad de obtener mayores niveles de seguridad.
La transformación digital del negocio y el aumento en la gestión de datos exponen a la Compañía a conflictos relativos a la seguridad de la información (ciberataques, etc.).	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.
Las empresas con un liderazgo más consolidado en el sector no tienen ventaja clara con respecto a las pequeñas empresas en tecnología.	Los datos actúan como catalizador clave para la innovación y el desarrollo de nuevas ideas.

c) Respuesta estratégica de Globalvia a la tendencia

Dado los continuos avances tecnológicos que experimenta la sociedad actual, acelerados como consecuencia de la COVID-19, la Compañía trabaja para integrar la tecnología tanto en sus procesos internos como en las infraestructuras y en los servicios que proporciona. Asimismo, Globalvia trata de optimizar el uso de los datos que gestiona con el objetivo de conocer en mayor profundidad al usuario y al negocio.

La Compañía está actualmente implantando nuevos servicios de pago y programas de fidelización en varias de sus concesiones, como *Slora App*, *Meep Sevilla* o *Tap&Go*.

Para ello, la Compañía 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.

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 2010 el mantenimiento de la temperatura media mundial por debajo de 2°C y la limitación del aumento a 1,5°C con respecto a niveles preindustriales. El informe especial de IPCC de 2018 “*Global Warming of 1,5°C*” informó de 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 llegue a los 1,5°C entre 2030 y 2052. Adicionalmente, el *Global Risk Report 2021* elaborado por el Foro Económico Mundial, sitúa en las tres primeras posiciones de su lista de riesgos con mayor probabilidad de ocurrir durante la próxima década a tres riesgos relacionados con el cambio climático: el clima extremo, el fracaso de la acción climática y el daño ambiental humano.

Además de su grave impacto sobre el medio ambiente y las personas, el cambio climático también es una de las mayores amenazas para la estabilidad económica.

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 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 2021 se apruebe la Ley de Cambio Climático y Transición Energética en España, por la cual España deberá alcanzar la neutralidad climática a más tardar en 2050.

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. Entre ellos se encuentran las inundaciones, las olas de frío y calor y los incendios, entre otros.

b) Riesgos y oportunidades asociados a la tendencia

Riesgos	Oportunidades
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.	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.
Los fenómenos meteorológicos extremos pueden dañar las infraestructuras que gestiona la Compañía, ocasionando desperfectos en las vías e incluso accidentes de circulación.	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.
La Compañía deberá adaptarse a las nuevas regulaciones para no incurrir en incumplimientos y evitar sanciones.	Una adaptación ágil y planificada a las nuevas condiciones meteorológicas puede ser un valor diferencial de las infraestructuras que gestiona la Compañía.

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 interferir o 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.

En su firme convicción por la lucha contra el cambio climático Globalvia se adhiere en diciembre 2020 a la iniciativa “SBTi call to action” comprometiéndose a establecer, en los próximos 24 meses, objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GHG) basados en la ciencia del cambio climático o “*Science-Based Targets*”. De esta manera, la Compañía quiere contribuir al proceso de transformación hacia una economía baja en carbono y a mantener el aumento global de la temperatura del planeta por debajo de los 2°C.

Así mismo Globalvia trabaja en el desarrollo de nuevas aplicaciones de movilidad, como el caso de Meep Sevilla by Globalvia, que facilitan a los usuarios la toma de decisiones con criterios de sostenibilidad, permitiéndoles conocer el trayecto de transporte más sostenible y con menos huella de Carbono.

Tendencia 4: Nuevos mercados y nuevos modelos de negocio

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

Adicionalmente, cabe destacar la incertidumbre sobre el alcance y la permanencia de los impactos provocado por la crisis de la COVID-19. Al ser las infraestructuras de transporte activos con ciclos de vida largos que abarcan décadas, este nivel de incertidumbre a corto y medio plazo pueden convertirse en un importante desafío en el diseño y adaptación de las infraestructuras. Por ello, será fundamental comprender las preferencias y nuevos hábitos de los usuarios.

a) Sub-tendencias

Mercados emergentes

Se espera que a corto plazo los actores de infraestructuras empiecen a poner mayor énfasis en la búsqueda 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 las necesidades actuales y futuras de los vehículos y los usuarios. 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.

Nuevos modelos de negocio

En el escenario post COVID-19, muchas empresas se encuentran ante el reto de que, para continuar en el mercado, es necesario aplicar planteamientos y principios innovadores ya que se han producido cambios importantes en las tendencias de consumo y hábitos de vida. Entre otros cabe señalar una aceleración de la cultura digital, la preferencia por tecnología o modelos de negocio sin contacto, un incremento del comercio *online* y una popularización del teletrabajo.

b) Riesgos y oportunidades asociados a la tendencia

Riesgos	Oportunidades
Los países emergentes llevan consigo riesgos de competitividad relacionados con plazos, regulaciones menos desarrolladas en ciertos aspectos, su contexto político, conocimiento y preparación del talento, calidad y resiliencia de las infraestructuras y estándares mínimos establecidos.	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.
Los nuevos modelos de negocio requerirán una mayor colaboración entre los diferentes actores e implican riesgos desconocidos.	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.
Los proyectos de grandes dimensiones vienen normalmente aparejados con la politización de los mismos, con los consecuentes desequilibrios que ello conlleva.	
El sector de infraestructuras deberá adaptarse a operar en un entorno cada vez más dinámico y en evolución, impulsado por las tecnologías.	Identificación de inversiones que se alineen con los planes existentes a largo plazo y que, a su vez, permitan una mayor flexibilidad y agilidad para satisfacer las necesidades de la sociedad.

c) Respuesta de Globalvia a la tendencia

Los mercados objetivo de Globalvia son los países pertenecientes a la OCDE con especial énfasis en España, la 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. Globalvia ha comenzado a trabajar en iniciativas de digitalización de Infraestructura y Big Data como el caso del proyecto Smart45.

En los últimos meses, como consecuencia de la COVID-19, Globalvia ha adaptado la oferta de sus servicios a los nuevos patrones de demanda. A medio y largo plazo, la Compañía es consciente del dinamismo que está tomando el sector de infraestructuras de transporte. Para ello, la Compañía se está centrando en aprovechar la tecnología, los datos y el análisis de estos para su toma de decisiones. Este hecho le ayudará a sacar más provecho de sus activos y le permitirá navegar mejor la incertidumbre, preparándose para un futuro caracterizado por dinámicas, riesgos y oportunidades cambiantes.

1.3.2. Sostenibilidad en Globalvia

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. Muestra de ello es el reconocimiento por parte del *Global Real Estate Sustainability Benchmark* (GRESB) como líder en la gestión de la sostenibilidad en el sector de infraestructuras de transporte para la clase “*Road Companies*” por segundo año consecutivo.

Para Globalvia, la sostenibilidad aporta valor en las comunidades y en el entorno en el que la Compañía 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. La Compañía establece la gestión en materia de sostenibilidad 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 el impacto ambiental
- **Social (S):** relación de la Compañía con sus grupos de interés e impacto social de sus actividades
- **Governance (G):** Buen gobierno, cumplimiento de políticas y procedimientos



Modelo de negocio

Globalvia cuenta con un Plan Estratégico de Sostenibilidad que está actualmente en curso de elaboración. Para su desarrollo se ha involucrado a todas las áreas de negocio de la Organización.

1.3.3. Comité de Sostenibilidad

El Comité de Sostenibilidad es un Comité formado por un equipo transversal de personas con implicación y responsabilidades en distintos departamentos y líneas de negocio de Globalvia.

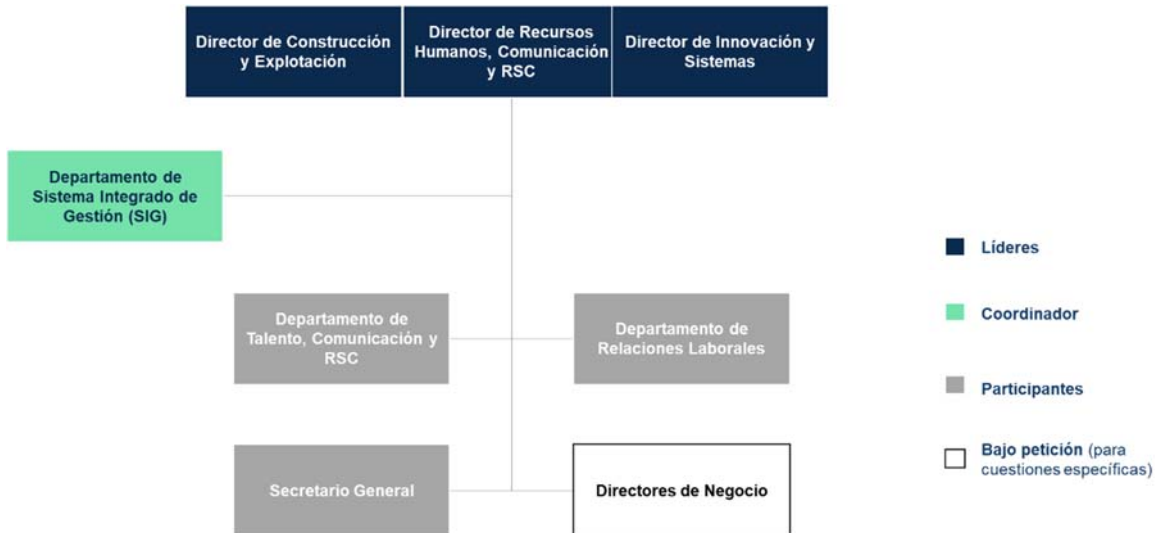
Sus principales objetivos son:

- 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

- 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

Funciones y competencias del Comité de Sostenibilidad



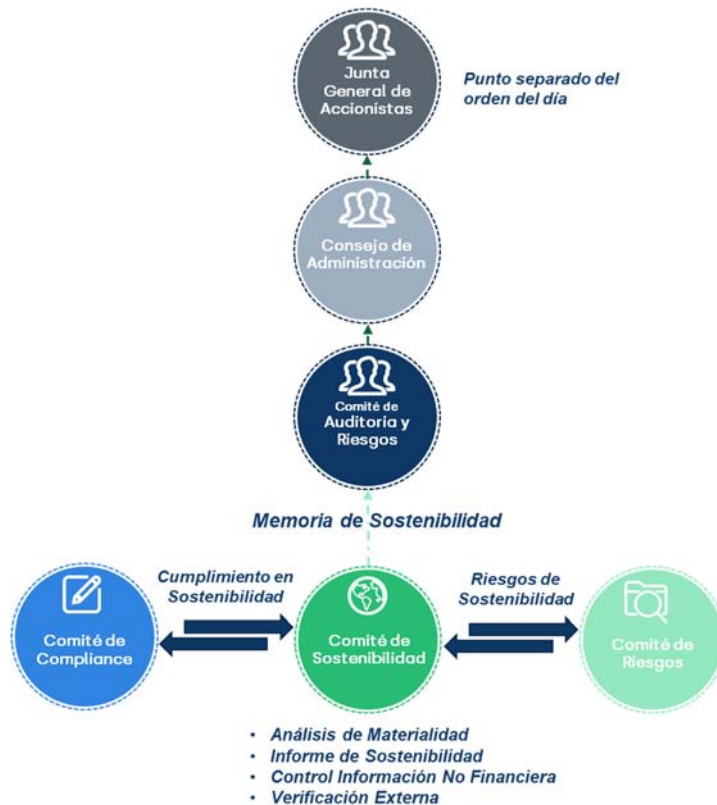
Miembros del Comité de Sostenibilidad

1.3.4. 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.



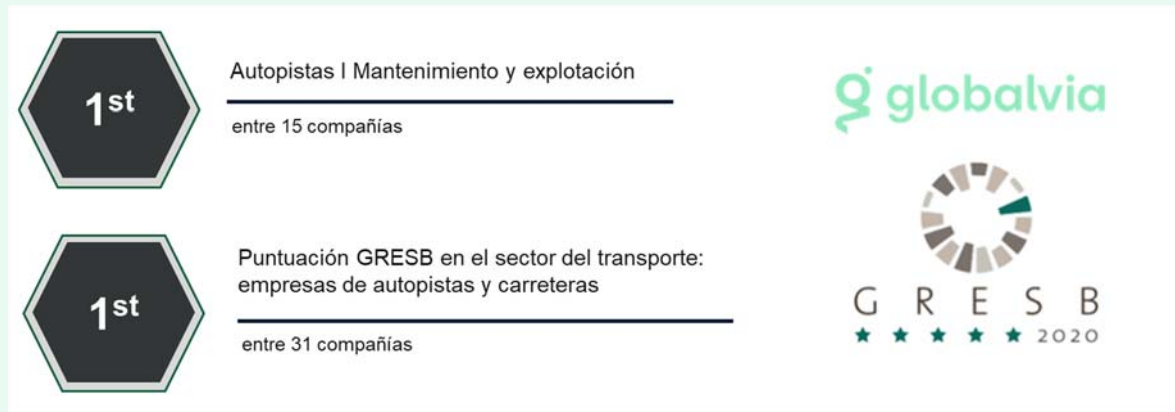
b) Reporting externo: GRESB

Desde que comenzó su participación en 2016 en el índice de sostenibilidad GRESB, Globalvia ha mejorado año a año su puntuación, logrando por segundo año consecutivo el **primer puesto en las** categorías gestión de autopistas y transporte.

Además, este año, el número de participantes en este índice ha seguido aumentando 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 ESG de las categorías gestión de autopistas y transporte

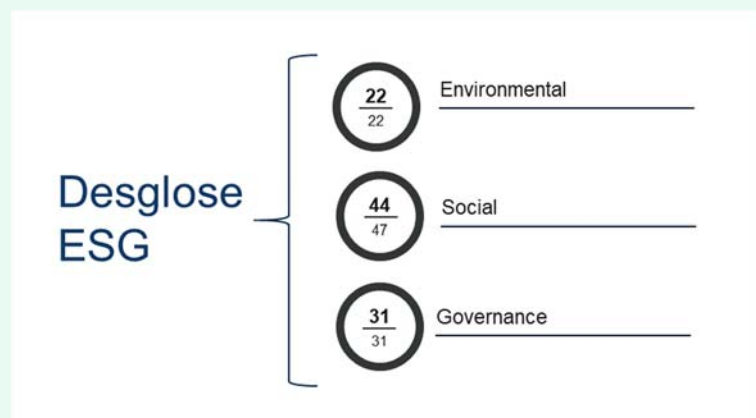
Globalvia se ha posicionado por segundo año consecutivo como **líder en materia de sostenibilidad entre las compañías de gestión de autopistas y de transporte.**



La puntuación de la Compañía en 2020 ha ascendido hasta los **97 puntos**:



Este índice tiene en cuenta criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG). Cabe señalar que Globalvia ha obtenido la máxima puntuación posible tanto en la dimensión ambiental como en la dimensión de gobernanza.



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

1.3.5. 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.

En 2019, por primera vez en el Grupo Globalvia, el activo Ruta de los Pantanos inició los trámites para llevar a cabo una financiación sostenible (ESG *Linked Loans*). De esta forma, el margen del préstamo quedaba 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. En noviembre de 2020, Ruta de los Pantanos firmó la renovación de la financiación para convertirla en una financiación sostenible (ESG *Linked*) en el contexto global de transición hacia un nuevo modelo de desarrollo económico sostenible, donde su accionista único, Globalvia, desea adoptar un rol protagonista apostando por este tipo de financiaciones en sus filiales. De este modo, el coste financiero se vincula al desempeño anual medido por los correspondientes indicadores de sostenibilidad definidos y acordados con la entidad financiadora, Bankia, en materia de medio ambiente, de sostenibilidad y gobierno corporativo del Grupo Globalvia.

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
Social	Número de accidentes con víctimas por vehículo-km en los últimos 12 meses ³	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 2.3.2)

³ Definición del número de accidentes con víctimas en los últimos 12 meses

La base se calcula de la siguiente forma:
$$\frac{(\sum_{c=1}^3 \text{Accidentes}_{y-1} + \sum_{c=1}^3 \text{Accidentes}_{y-2} + \sum_{c=1}^3 \text{Accidentes}_{y-3}) \cdot 10^8}{(\sum_{c=1}^3 V_{y-1} \cdot Km_{y-1} \cdot 365) + (\sum_{c=1}^3 V_{y-2} \cdot Km_{y-2} \cdot 365) + (\sum_{c=1}^3 V_{y-3} \cdot Km_{y-3} \cdot 365)}$$

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:
$$\frac{(\sum_{c=1}^3 \text{Accidentes}_y) \cdot 10^8}{\sum_{c=1}^3 V_y \cdot Km_y \cdot 365}$$

Dónde: c = Concesión (Autopista Central Gallega, Concesiones de Madrid y Ruta de Los Pantanos), y = año actual, V = # de vehículos, Km = Kilómetros

Gobierno	Certificación externa de los sistemas de gestión ⁴	Certificar el 100% de la concesión Pocahontas Parkway bajo ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001 en cuatro años.	Diciembre 2019
-----------------	---	--	----------------

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.

⁴ 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.

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.

En relación con el 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:



En 2020 Pocahontas Parkway se certificó en ISO 9001 “Calidad” e ISO 14001 “Medio Ambiente” siguiendo el calendario previsto en el marco de la financiación sostenible acordada.

Adicionalmente, con la mejora de determinados aspectos inminentemente financieros se ha conseguido:

- Mejorar el perfil de distribuciones creando un evidente valor para el accionista, pese a no haberse incrementado el quantum de la financiación.
- Mejorar el perfil de la deuda, garantizando el cumplimiento de ratios de cobertura del servicio de la deuda.

1.3.6. Grupos de interés

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. 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.



Crear valor para los grupos de interés

b) Diálogo con Grupos de Interés

Globalvia identifica qué aspectos de su actividad tienen 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 Integrado de Gestión (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 con la gestión transparente de las actividades asociadas a sus respectivos negocios, dentro de un marco de respeto a las obligaciones legales y contractuales aplicables.

Principales mecanismos de diálogo con grupos de interés	
Grupos de interés internos	
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> Encuestas de Clima Laboral Buzón de sugerencias Grupos de trabajo para la mejora del clima laboral
Otros	<ul style="list-style-type: none"> Canal de Denuncias
Grupos de interés externos	
Administración Concedente	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones Informes periódicos Encuestas de satisfacción
Accionistas	<ul style="list-style-type: none"> Juntas Generales de Accionistas Comisiones
Equipos de accionistas	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones Informes

Usuarios	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas de satisfacción de clientes • <i>Call center</i> • <i>Chatbots</i> • Correo electrónico a través de la página web • <i>Customer experience</i>
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas de satisfacción de partes interesadas
Entidades financieras	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas de satisfacción de partes interesadas • Reuniones
Socios de activos	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones
Universidades	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones • Acuerdos de colaboración
Tercer sector	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones • Acuerdos de colaboración
Comunidades locales	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones • Acuerdos de colaboración
Medios de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Redes sociales • Notas de prensa • Páginas web
Inversores	<ul style="list-style-type: none"> • Road shows
Socios de Innovación	<ul style="list-style-type: none"> • Foros y Hubs de innovación • Acuerdos de colaboración
Otros	<ul style="list-style-type: none"> • Canal de Denuncias

En su afán por conocer las inquietudes de sus grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales, Globalvia ha llevado a cabo distintos procesos de consulta a lo largo del año.

c) Satisfacción de los Grupos de Interés

Globalvia cuenta con un procedimiento para medir el grado de satisfacción de sus principales Partes Interesadas que define los principios, las responsabilidades y la metodología para la obtención y el análisis de información. Esta información es un elemento clave del proceso de mejora continua. Uno de los principales grupos de interés son los usuarios, este punto se desarrolla en el apartado “2.4. Movilidad sostenible centrada en nuestros usuarios”.

1.3.7. 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, estos son: “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.



4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 	Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
5 IGUALDAD DE GÉNERO 	Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 	Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.
9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA 	Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización sostenible y fomentar la innovación.
13 ACCIÓN POR EL CLIMA 	Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

Contribución de Globalvia a ODS prioritarios para la Compañía:

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



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 Adeltas quienes construyen escuelas entre otras actividades. Asimismo, la Compañía fomenta la educación vial mediante diferentes programas, talleres, formaciones y campañas.

5 IGUALDAD DE GÉNERO



Globalvia trabaja para que la representación de la mujer, en todos los niveles funcionales y jerárquicos, evolucione hacia una representación equitativa. Durante 2020 la sociedad concesionaria de la Autopista Central Gallega ha elaborado e implantado un Plan de Igualdad. Por su parte, Metro de Sevilla ha realizado la evaluación de su Primer Plan de Igualdad y ha procedido a la elaboración, negociación y aprobación de un segundo Plan de Igualdad para el periodo 2021-2024. Además, la Compañía se suma al Programa de *Mentoring* de mujeres promovido por la Cámara de Comercio de Estados Unidos y colabora en campañas de concienciación y sensibilización en materia de igualdad de género.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



Globalvia en su compromiso por fomentar el trabajo decente 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. 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. Además, en 2020 Metro de Sevilla lanzó una campaña de apoyo y reconocimiento al comercio local con el objetivo de dar a conocer las pequeñas empresas localizadas en el entorno del suburbano.

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURAS



Globalvia contribuye al desarrollo y correcto mantenimiento de infraestructuras en diferentes países. Por ejemplo, durante 2020 la compañía ha implantado un sistema de auscultación y diagnóstico en las vías en Metro de Sevilla mediante el cual se utiliza tecnología láser para detectar averías en la línea. La Compañía dispone de un Plan Estratégico de Innovación 2019-2021 mediante el cual adapta su negocio a las nuevas tendencias globales.

13 ACCIÓN POR EL CLIMA



Globalvia en su compromiso de mitigación del cambio climático comenzó a elaborar en 2020 su Plan Estratégico de Sostenibilidad, el cual incluye la línea de actuación "Infraestructura para mitigar el cambio climático", e 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 2020 destaca la implantación de puntos de recarga en activos estratégicos con el fin de potenciar la movilidad eléctrica, la incorporación de vehículos eléctricos a la flota de algunas sociedades y el compromiso a nivel de grupo de establecer objetivos de reducción de emisiones alineados con la iniciativa SBT. Asimismo, el 87,5% 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.

Globalvia frente a la COVID-19: Iniciativas sociales relacionadas con los ODS



En 2020, durante la COVID-19, Globalvia puso en marcha distintas iniciativas para paliar las consecuencias del cierre temporal de las escuelas en los diferentes países. En Bío Bío (Chile), la Compañía entregó *tablets* y paquetes de conexión de datos a internet para promover el acceso a la educación de niños y niñas que viven en áreas rurales. La Sociedad Concesionaria de Transmontana (Portugal), por su lado, dio apoyo al proyecto de aprendizaje a distancia, promovido por los ayuntamientos locales, prestando material informático a alumnos de familias desfavorecidas locales con el fin de que pudieran asistir a las clases *online*.



Tras el aumento de violencia de género durante la COVID-19, la Sociedad M50 Concession (Irlanda), ha apoyado a la entidad *Saoirse Womens Refuge for Domestic Abuse*, la cual presta atención y ayuda a mujeres afectadas por violencia doméstica y que se han visto obligadas a abandonar sus hogares.



Durante la crisis económica provocada por la COVID-19, la concesión de Autopista del Itata (Chile), en colaboración con las municipalidades locales, ha dado apoyo a productores artesanos locales encargando la fabricación de 1.200 mascarillas, las cuales fueron distribuidas entre las comunidades más necesitadas y los hogares de ancianos de los municipios del área.



En el contexto de la pandemia de la COVID-19, la concesionaria Metro de Sevilla adquirió en 2020 impresoras 3D para la fabricación de pantallas protectoras por parte de los empleados de metro.

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).

LÍNEAS DE ACTUACIÓN DE GLOBALVIA EN SOSTENIBILIDAD



II. LÍNEAS DE ACTUACIÓN DE GLOBALVIA EN SOSTENIBILIDAD

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.

Asimismo, Globalvia cuenta con un Plan Estratégico de Sostenibilidad, que se encuentra en proceso de elaboración. El punto de partida del Plan son las cuatro líneas estratégicas que se definieron en 2019:

- Infraestructura para mitigar el cambio climático
- Promoviendo el buen gobierno en nuestras relaciones
- Movilidad sostenible centrada en nuestros usuarios
- Responsabilidad corporativa: promoviendo la diversidad y la inclusión social

Cada una de las líneas estratégicas se despliega alrededor de una serie de metas tangibles y medibles que expresan los resultados que Globalvia quiere alcanzar en las distintas áreas ESG y su posicionamiento estratégico. La Compañía está definiendo un plan de objetivos y acciones que lleven a la consecución de las metas establecidas.



Líneas de actuación del Plan Estratégico de Sostenibilidad

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

2.1. Promoviendo el buen gobierno en nuestras relaciones

2.1.1. Gobierno corporativo

a) Gobierno responsable y diligente

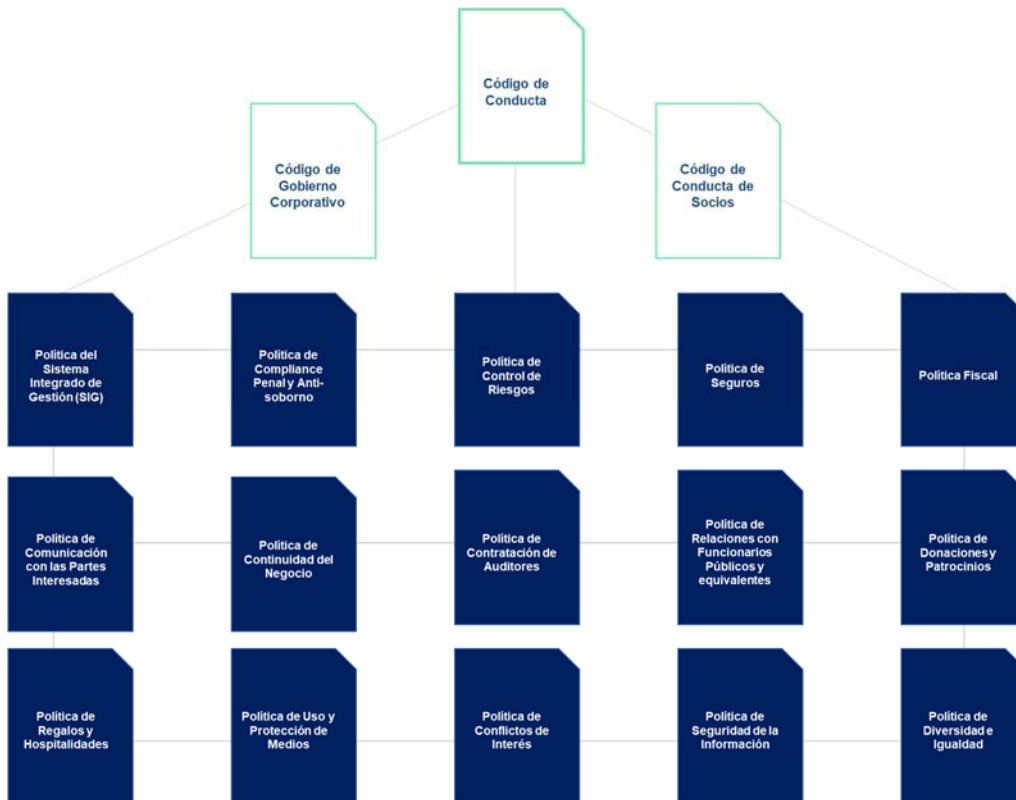
Los órganos de gobierno de Globalvia establecen, gestionan y supervisan los compromisos, valores, estrategias y prácticas esperados en la Compañía. Para ello, la Compañía dispone de políticas y principios, alineados con su Código de Conducta, que orientan, propician y garantizan el buen gobierno en todo el Grupo.

Globalvia dispone de un Código de Buen Gobierno, que define cuáles son las responsabilidades de sus directivos, bajo las cuales se controla la toma de decisiones de su gestión, por medio de sus respectivos consejeros y órganos encargados. Asimismo, cabe señalar que, de acuerdo con lo dispuesto en este código, se ha definido un modelo de gestión donde 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, compromisos y prácticas de acuerdo con las pautas definidas por dicha organización, así como al marco legal 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

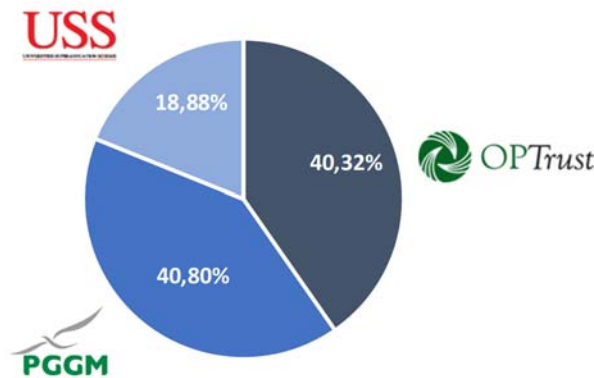


Libro de Políticas de Globalvia

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 y función de control.

b) Junta General de Accionistas

En 2020 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

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. Asimismo, los Consejeros se nombran a propuesta de los accionistas, dado que son dominicales, y sus competencias son previamente valoradas por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones, la que ha de emitir un informe favorable o no a dichas propuestas. Cabe destacar que los órganos de Gobierno de Globalvia no están sujetos a la regulación de la CNMV en la medida en que no es una compañía cotizada.

Además, a nivel concesionaria el nombramiento de los órganos de gobierno es una decisión de negocio, que no se toma desde Asesoría Jurídica/Secretaría General, quien se limita a las formalidades jurídicas para llevar a cabo el nombramiento.

La principal competencia del Consejo de Administración es la de dirigir, administrar y representar a la Sociedad. Para ello, el Consejo se reúne con una periodicidad mínima trimestral. En concreto, en 2020 el Consejo de Administración celebró 6 reuniones con un cuórum de asistencia del 100%.

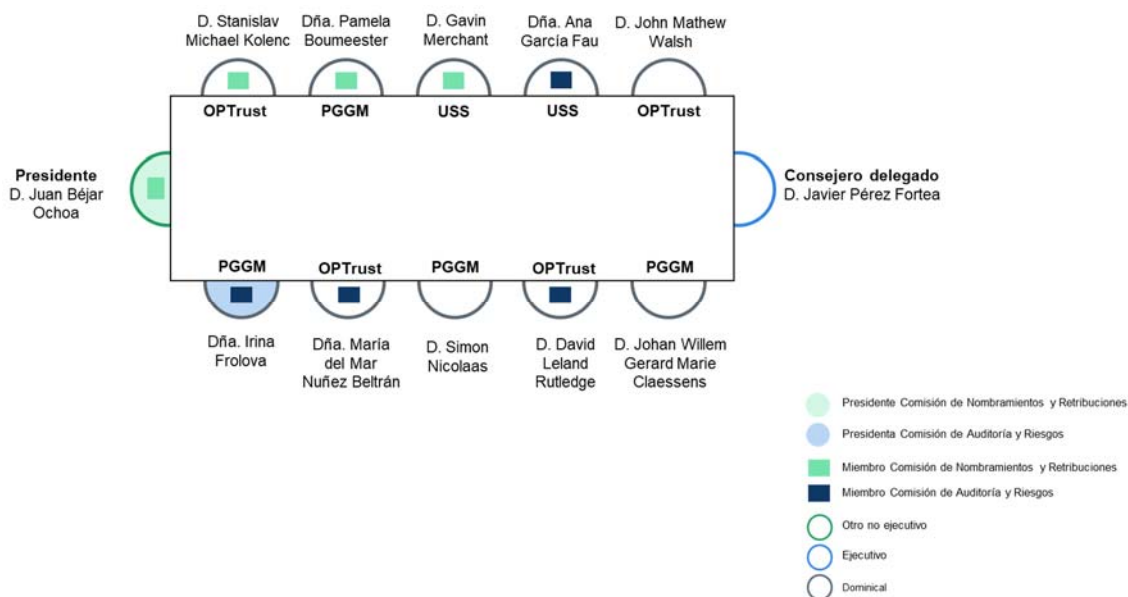
Funciones y competencias

- La supervisión del funcionamiento de las comisiones y de la actuación de los órganos delegados y de los directivos
- La determinación de las políticas y estrategias generales de la Sociedad
- La autorización o dispensa de las obligaciones derivadas del deber de lealtad
- 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
- El nombramiento y destitución de los consejeros delegados de la Sociedad
- El nombramiento y destitución de los directivos que tuvieran dependencia directa del consejo o de alguno de sus miembros
- Las decisiones relativas a la remuneración de los consejeros
- La convocatoria de la Junta General de Accionistas y la elaboración del orden del día y la propuesta de acuerdos
- La convocatoria de la Junta General de Accionistas
- La política relativa a las acciones propias
- Las facultades que la Junta General de Accionistas hubiera delegado en el Consejo de Administración
- Las Materias Reservadas Simples y las Materias Reservadas Especiales
- Toma de decisiones sobre asuntos económicos, ambientales y sociales

Funciones y competencias del Consejo de Administración

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

Cabe señalar que el Presidente del Consejo de Administración de Globalvia, D. Juan Béjar Ochoa, no es ejecutivo y su rol es independiente al del 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 Núñez 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. Simon Nicolaas - Consejero

Licenciado en Empresa y Economía Internacional por la Universidad de Utrecht. En 2010 se unió a PGGM donde actualmente es Director de Inversiones con enfoque específico en la Origenación y Gestión del sector del Transporte.

Dña. Irina Frolova - Consejera

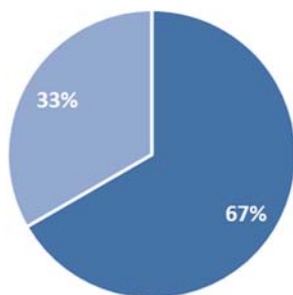
Posee las certificaciones profesionales CFA y Director Internacional por INSEAD. Se unió a PGGM en 2014 y actualmente supervisa la gestión de activos de la cartera de inversiones en infraestructura que asciende a 7.600 millones de euros, así como el gobierno corporativo donde la compañía es un inversionista 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.

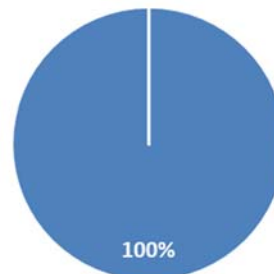
En 2020, se mantiene el porcentaje de mujeres en el Consejo de Administración, con un 33% de Consejeras, superando la recomendación del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas de disponer de un 30% de consejeras en 2020. El 83% de los miembros tenían experiencia previa en el sector (en gestión, 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 realizó 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. Así, en 2020 se ha realizado esta evaluación internamente.

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.

En la autoevaluación anual que realizan los miembros del Consejo de Administración se evalúa si los conocimientos colectivos de este órgano, acerca del desarrollo de la actividad de la Compañía, están equilibrados. Además, se han obtenido respuestas positivas a esta cuestión tanto en la autoevaluación como en la evaluación externa de la actividad del Consejo de Administración de Globalvia.

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

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

Funciones y competencias de la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Cabe destacar que la Comisión de Nombramientos y Retribuciones vela por la independencia, la diversidad y el equilibrio de las competencias en el Consejo de Administración. En cuanto a las retribuciones, debe señalarse el 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 24 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 2020 la Comisión de Nombramientos y Retribuciones se reunió en seis 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 éste, se establece para el desempeño de funciones relacionadas con la Gestión del Riesgo, el Control Interno y los informes financieros de las Sociedades.

Funciones y competencias

- Gestión de Riesgos y Control Interno
- Información Financiera
- Auditoría Interna
- Auditoría Externa

Funciones y competencias de la Comisión de Auditoría y Riesgos

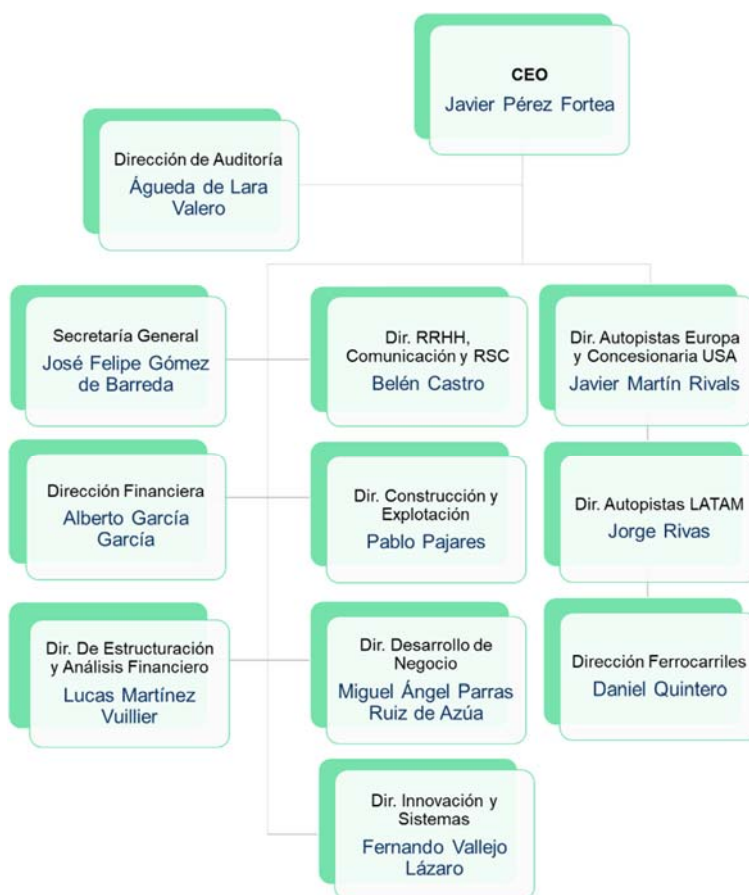
La Comisión está compuesta por cuatro miembros, cada uno de ellos representante de uno de los accionistas del Grupo y todos ellos siendo consejeros no ejecutivos de la Compañía. Los miembros de la Comisión de Auditoría y Riesgos son nombrados por el Consejo de Administración. Ms. Irina Frolova, representante 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 2020, con un cuórum de asistencia del 100%.

d) Comité de Dirección del Grupo

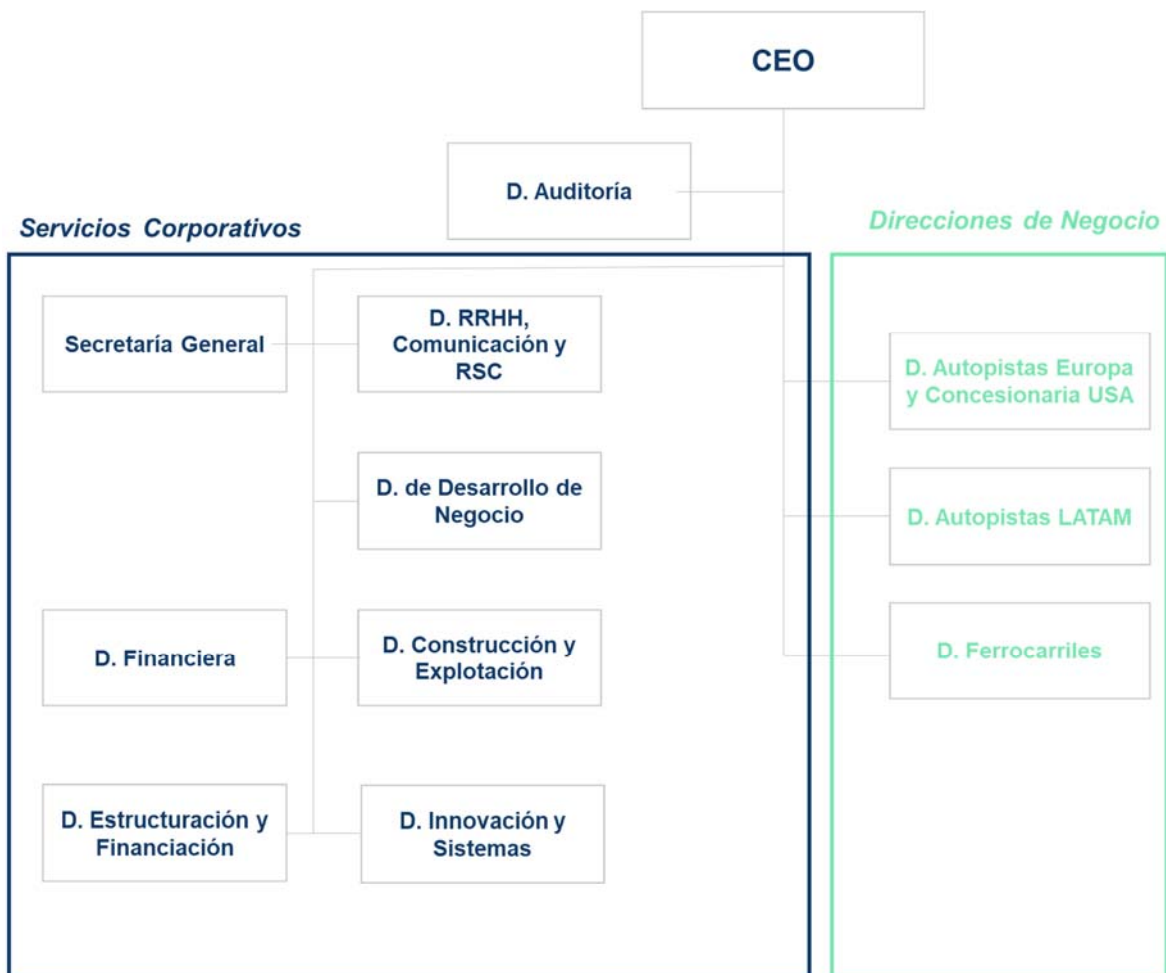


Miembros del Comité de Dirección⁵

⁵ Durante el año 2020, Carmen Rubio ocupó el puesto de Directora de Auditoría y Control. En 2021, Águeda de Lara Valero sustituyó a Carmen Rubio.

La situación de la Compañía se trata y evalúa periódicamente en el seno del Comité de Dirección, entre otros, para analizar si existe alguna situación crítica. En su caso, se pueden comunicar por diferentes vías, tales como comunicaciones inmediatas mediante correos electrónicos, reuniones de seguimiento de determinados asuntos o las reuniones del Consejo de Administración donde se reportan periódicamente la situación de Globalvia. Asimismo, también existe la posibilidad de convocar extraordinariamente a cualquiera de los órganos de Gobierno.

e) Estructura organizacional de Globalvia



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

2.1.2. Ética y cumplimiento

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 el que debe mover a todas las personas del Grupo a tener una actuación ética y responsable, para que todas sus decisiones y acciones se realicen con pleno respeto 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 respalda 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*), 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:

- **Alcance:** el Código de Conducta de Globalvia es de obligado cumplimiento para todo el personal del Grupo, con independencia de la categoría profesional. 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.
- **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

- **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, cada una de las Sociedades del Grupo tiene derecho de aplicar las medidas disciplinarias que correspondan, sin perjuicio de otras normas civiles o procesos penales que puedan surgir.

- **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.

- Las conductas que limiten la dignidad de cualquier profesional, ya sea física o verbalmente, creando una atmósfera de trabajo intimidante, hostil o humillante serán consideradas inaceptables.
 - Cualquier conducta considerada inapropiada será reportada a Recursos Humanos.
- **Comité de Compliance:** su misión es garantizar el cumplimiento del Código de Conducta.
 - **Ombudsman:** tiene la responsabilidad de colaborar con el Comité de Cumplimiento en la gestión del Canal de denuncias y de las notificaciones recibidas.
 - **Canal de denuncias:** mecanismo interno para reportar incumplimientos.
 - **Protocolo Moral:** para la prevención y acción en caso de *mobbing*, de discriminación por género o acoso sexual en el trabajo.
 - Protocolo Contra el Acoso Moral y Sexual en el Trabajo para las Empresas del Grupo ubicadas en Costa Rica.

Estos protocolos son complementarios a los requisitos y procedimientos establecidos en la correspondiente normativa nacional e internacional de las distintas jurisdicciones, ya que en las distintas Sociedades existen procedimientos determinados específicos para situaciones de acoso y gestión de denuncias sobre la materia.

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.

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.

b) Canal de denuncias

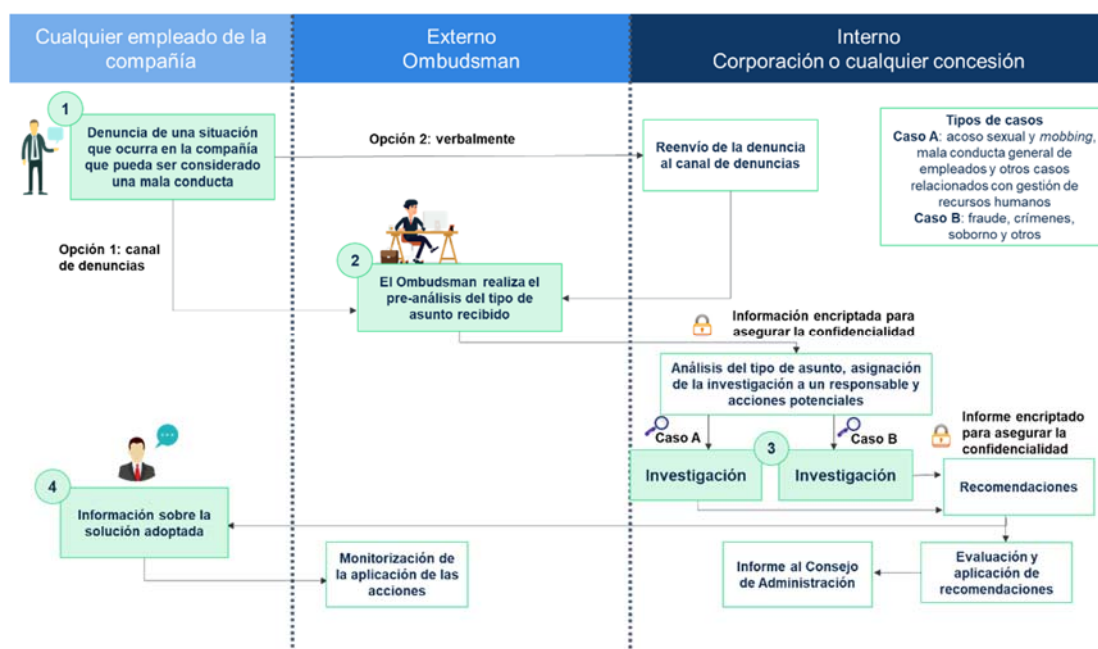
Con el objetivo de que todos los profesionales de Globalvia colaboren en el cumplimiento del Código de Conducta, en la lucha contra el acoso moral y sexual, el fraude y cualquier otro delito, Globalvia dispone de un mecanismo interno, el Canal de denuncias, para informar sobre comportamientos inadecuados. La denuncia se realizará a través de la página web de Globalvia en la sección "Acerca de Globalvia > Visión y Valores > Canal de Denuncia" en <http://www.globalvia.com>. En el caso excepcional de que no se pudiera acceder a esta página web el denunciante podrá ponerse en contacto con un superior jerárquico de su Sociedad o con un representante de Globalvia para informarle de los hechos ocurridos, quien deberá remitir dicha información a un miembro del Comité de Compliance.

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 cada una de las Sociedades del Grupo, 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 Globalvía, 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 Globalvía 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 Globalvía.

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



Procedimiento de denuncias de Globalvía

Durante el 2020, se han recibido un total de tres denuncias al Código de Conducta y ninguna consulta. Las denuncias se refieren principalmente a cuestiones relacionadas con el ámbito laboral de los denunciantes, no siendo ninguno de los casos mencionados delitos como tal, ni estando relacionadas con casos de corrupción o de vulneración de los derechos humanos. El total de las denuncias recibidas en el año 2020, han tenido lugar en Chile.

Los siguientes resultados de las denuncias se reportaron en los informes emitidos por el *Ombudsman* al Comité de Compliance en mayo de 2020 y noviembre de 2020: 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 Compliance establece un periodo de 3 meses (90 días) para la resolución de denuncias.

c) Cumplimiento

Comité de Compliance

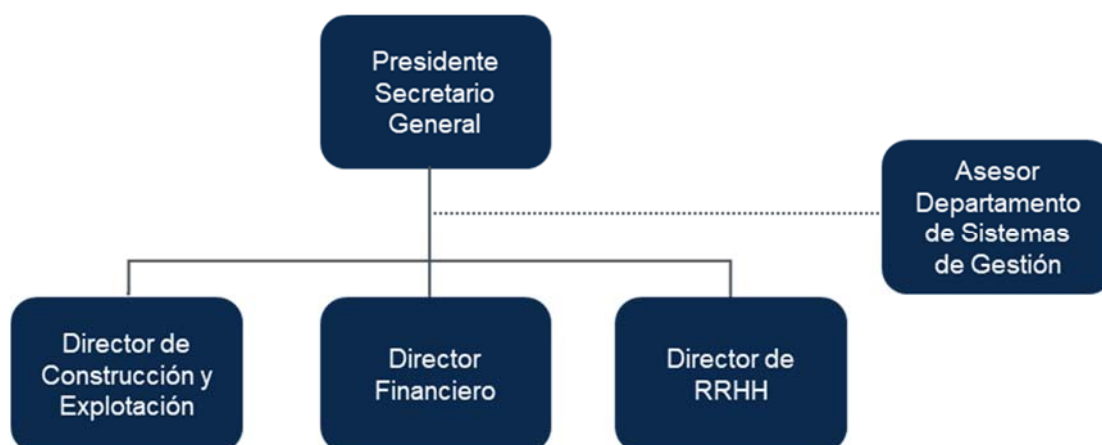
El Comité de Compliance es un órgano interno que reporta al mismo a través de la Comisión de Auditoría y Riesgos. El Comité de Compliance se rige por su propio reglamento, poseyendo poderes autónomos de toma de decisión y control. Este reglamento utiliza como referencia el Manual de Cumplimiento, el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

La misión principal del Comité de Compliance 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

- 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

Competencias del Comité de Compliance



Miembros del Comité de Compliance

Además, el *Ombudsman* apoya al Comité de Compliance 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 Compliance 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 Antisoborno de Globalvia, aprobada en 2018, y publicada en la página web corporativa de la Compañía, desarrolla lo establecido en el Código de Conducta y ratifica la voluntad de 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

Cabe destacar que el Modelo de Compliance Penal de Globalvia está siendo actualmente migrado a un Modelo de Compliance Transversal que incluye parámetros generales y define diferentes dominios de aplicación a Compliance: el dominio penal y el dominio fiscal. Este nuevo Modelo de Compliance Transversal y los documentos que lo integran, sujetos a aprobación final por el Consejo de Administración de la Compañía, son de aplicación para el ejercicio 2021.

Manual de Cumplimiento

Globalvia dispone de un Manual de Cumplimiento que aplica desde 2016 y que establece las funciones y responsabilidades del Comité de Compliance, 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 Compliance.

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 asociados 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 Compliance 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 2020

- Emisión de los Informes del *Ombudsman* al Comité de Compliance
- Desglose y adhesión del Modelo de Prevención y Detección de Delitos en las concesionarias del Grupo Globalvia en Chile y Portugal
- Migración al sistema de Compliance Transversal junto con la preparación de toda la documentación relacionada
- Inclusión de un nuevo dominio de Compliance (i.e. dominio fiscal) en el sistema de Compliance

d) Prevención de Delitos

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

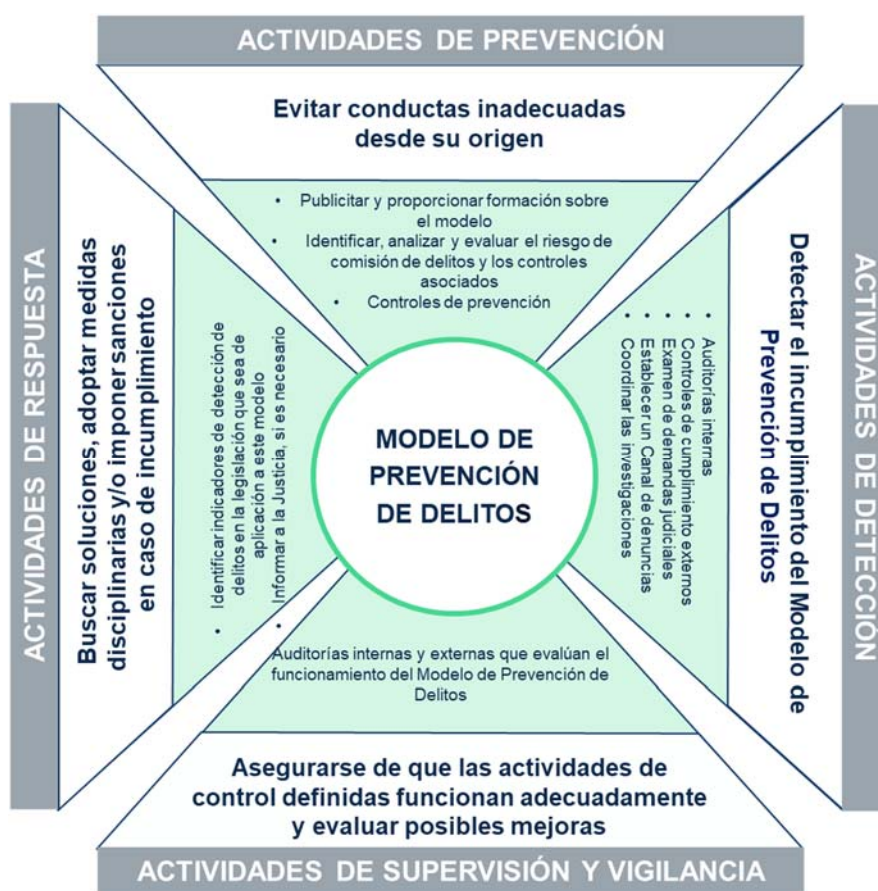
Este Modelo garantiza que el Grupo lleva a cabo actividades de supervisión y control sobre sus consejeros, directivos, empleados y terceras partes que permitan evitar el delito o reducir el riesgo de su comisión, en base a su modelo de gobierno corporativo.

En particular, este Modelo tiene como objetivos:

- Manifestar 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.
- Identificar las actividades que presenten riesgos penales.
- 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.
- Asignar a diferentes órganos de la Organización funciones de control y supervisión respecto del presente Modelo y designar al Comité de Compliance como órgano supervisor del funcionamiento y del cumplimiento de este Modelo.
- 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 Compliance.
- 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.
- Recoger el modelo de seguimiento, supervisión y verificación del presente Modelo.
- Facilitar y promover el conocimiento del Código de Conducta y de la Política de Compliance penal y Anti-soborno a los miembros de la organización y terceros.
- 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. La siguiente evaluación de riesgos está prevista para el año 2021. Asimismo, se realizarán las formaciones pertinentes.

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).

Asimismo, la Organización lleva a cabo una descripción de todos los procesos principales de la Compañía y en cada uno de ellos se detecta en qué actividades existe riesgo de comisión de delitos y se establecen controles para mitigarlos. Además, Globalvia cuenta con una matriz de riesgos y controles para identificarlos y un procedimiento de testeo de dichos controles.

Prácticas de competencia y conflictos de Interés

Globalvia cuenta con una Política de Conflictos de Interés para prevenir conflictos de este tipo, así como definir una adecuada gestión de los mismos en caso necesario. Dentro de la Política de Conflictos de Interés se establecen normas y controles específicos de no competencia para los miembros del Grupo Globalvia.

Además, el sistema de cumplimiento de la Compañía da cobertura y garantiza buenas prácticas en materia de competencia. No obstante, Globalvia por su actividad no está especialmente expuesta a esos riesgos.

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, cuando se realizó la última evaluación de riesgos de carácter bianual, la Compañía no identificó 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. Entre otros, no se identificó riesgo de trabajo infantil, trabajo forzoso o vinculado a los derechos de los pueblos indígenas.

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 denunciable, 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 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 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

Gobernanza fiscal

Globalvia está desarrollando un Sistema de Gestión de Compliance Tributario conformado por documentos y procesos que definen el marco de actuación en relación con el riesgo tributario de la Compañía. Además, el dominio fiscal se ha integrado dentro del Sistema de Gestión de Compliance del Grupo incorporando todos aquellos procedimientos y controles necesarios para la prevención, detección y gestión de los riesgos de compliance y de este modo dar un total cumplimiento a lo establecido en la normativa tributaria y penal española y alcanzar los objetivos estratégicos y operativos de compliance tributario de la Organización. Para ello, se ha seguido las especificaciones y requisitos establecidos en la UNE 19602 de Sistemas de Gestión de Compliance Tributario.



Principales documentos que conforman el Sistema de Gestión de Compliance Tributario

Estos documentos definen las responsabilidades del Consejo de Administración, de la Alta Dirección, del Comité de Compliance y del Comité de Riesgos con respecto a los objetivos de prevención del riesgo tributario que marca el Sistema de Gestión de Compliance Tributario. De igual forma, se establecen las responsabilidades de los propietarios de los procesos y controles y de las áreas responsables de la gestión y supervisión del Sistema de Gestión: Función Fiscal, Control y Gestión de riesgos (Control de Gestión), Auditoría Interna y Sistema Integrado de Gestión.

La Política Fiscal Corporativa, publicada en la página web de la Compañía, tiene el objetivo de asegurar el cumplimiento de la normativa tributaria en todas las 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.

GOBALVIA 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.

En concreto y, de forma adicional a las funciones asignadas en la Política de Compliance del Grupo, se asignan al Consejo de Administración tareas específicas en materia de compliance tributario como, por ejemplo:

- Asegurar que la estrategia de la Organización y su Política Fiscal Corporativa se encuentren alineadas.
- Asegurar que se establecen los procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la Organización, de toma de decisiones y de ejecución de las mismas.
- Establecer un órgano de compliance tributario al que se encomienda la supervisión del funcionamiento y la ejecución de su Sistema de Gestión. Actualmente el Comité de Compliance de Globalvia, es quien ostenta la consideración de órgano de compliance tributario y asuma sus atribuciones.

Gestión de riesgos tributarios

En lo que corresponde a la gestión de los riesgos tributarios, el Modelo de Gestión de los Riesgos Tributarios está alineado con la metodología de identificación y evaluación de riesgos del Sistema Integral de Gestión de Riesgos (ERM) implementado en la Organización.

Para la prevención, detención y control de los riesgos fiscales, se lleva a cabo de forma periódica la identificación de riesgos que pudieran impedir alcanzar los objetivos de cumplimiento o estratégicos establecidos. La identificación se realiza a través del análisis del marco regulatorio aplicable, de las mejores prácticas del sector y de los riesgos identificados por el Departamento Fiscal o terceros en periodos anteriores.

Siguiendo lo estipulado en el Sistema Integral de Gestión de Riesgos ERM, una vez identificados los riesgos que pueden afectar al Grupo, se evalúan y priorizan para determinar su efecto potencial en la consecución de los objetivos de Globalvia y establecer las medidas apropiadas para poder gestionarlos y controlarlos. La evaluación de los riesgos tributarios se lleva a cabo por la Dirección Fiscal de Grupo con la colaboración de los responsables internos de la práctica fiscal de cada entidad filial. La evaluación del impacto y la probabilidad de ocurrencia del riesgo tributario será realizada siguiendo las escalas que se definen en el documento de Metodología de Gestión de Riesgos de Globalvia.

Dentro de las actividades de control, para asegurar y proporcionar niveles adecuados de respuesta a los riesgos, las unidades gestoras de riesgos corporativos, de negocio, del país o de la concesión, tienen la responsabilidad directa sobre la implementación de las medidas de diligencia debida y mitigación apropiadas, así como de controlar su cumplimiento por parte de todo el personal a su cargo con relación directa o indirecta con las actividades empresariales asociadas al riesgo.

Adicionalmente, el Departamento de Control de Gestión tiene la responsabilidad directa de informar al Comité de Riesgos sobre las modificaciones en los procesos o nuevas actividades de control para proporcionar respuesta a estos riesgos. Para tal fin el Departamento Fiscal le apoya, proponiendo en colaboración con las áreas implicadas los planes de acción necesarios para los riesgos tributarios, detallando las actuaciones principales a desarrollar, el presupuesto orientativo, el plazo de ejecución y los responsables y/o personas vinculadas en su ejecución. Asimismo, realiza el seguimiento de los mismos.

Cultura de compliance fiscal

El Departamento de Fiscal asesora y da apoyo al resto de la Organización, identifica los colectivos especialmente expuestos a los riesgos tributarios y define las necesidades específicas de formación y concienciación para su posterior comunicación al Comité de Compliance.

Asimismo, se realiza un Plan Anual de Comunicación y Difusión de la cultura de Compliance Fiscal.

Mecanismos de notificación

Todos los miembros de la Organización tienen la obligación de informar sobre comportamientos individuales, colectivos o actividades que concurren en el contexto de sus actividades en la Organización y que puedan suponer una contravención de la normativa fiscal, así como, de lo establecido en todos y cada uno de los documentos que conforman el Sistema de Gestión de Compliance Fiscal del Grupo.

En el Documento Vertebrador del Sistema de Gestión de Compliance de Globalvia se detallan los diferentes canales que se pueden emplear a tales efectos, que van desde el simple reporte al superior jerárquico hasta la comunicación verbal o escrita dirigida a cualquiera de los miembros del Comité de Compliance, así como a través del Canal de Denuncias de Globalvia.

La recepción de las denuncias recibidas a través de los diferentes canales implantados en el Grupo Globalvia está externalizada a un tercero ("*Ombudsman*"), que será el encargado de recibir denuncias y comunicarlas al Comité de Compliance.

El Comité de Compliance se encarga de gestionar las denuncias o comunicaciones recibidas de manera confidencial, cumpliendo en todo caso la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal y dando trámite inmediato a las que, tras las verificaciones oportunas, presenten indicios racionales de que impliquen un riesgo de compliance en el seno de la Organización.

Participación grupos de interés

Teniendo en cuenta que los riesgos tributarios se pueden materializar en cualquier nivel de la Organización, se considera que los colectivos de mayor exposición a estos riesgos son los siguientes: clientes, empleados, accionistas, proveedores, el Consejo de Administración, administraciones públicas, sociedad y entidades sin ánimo de lucro. En el Catálogo de Riesgos Fiscales, Parámetros de Conducta Esperados y Otros Detalles Fiscales que forma parte del Sistema de Gestión de Compliance Fiscal, se mantiene actualizada la relación detallada de las partes interesadas, los requisitos y las medidas mínimas a adoptar para cada uno de ellos.

Asimismo, es objetivo de la Organización que la Política Fiscal, así como, el Sistema de Gestión de Compliance Fiscal sea de aplicación, completamente o en parte, a socios de negocio, siempre que las concretas circunstancias del caso así lo aconsejen.

Estrategia fiscal

La estrategia tributaria del Grupo está establecida en su Código de Conducta, su Política de Compliance, su Política Fiscal Corporativa y su Catálogo de Riesgos Fiscales, Parámetros de Conducta Esperados y Otros Detalles Fiscales que enlaza con sus fines y valores éticos, ratificando la voluntad de la Compañía de mantener una conducta respetuosa, tanto con las normas fiscales como con sus valores éticos, definiendo para ello su marco de principios de cumplimiento en materia tributaria.

La estrategia está alineada con la cultura de integridad y respeto hacia las normas de Globalvia y tiene en consideración, no sólo los intereses de la Organización, sino también las exigencias que puedan provenir de sus partes interesadas.

Está alineada con los objetivos estratégicos del Grupo y, en concreto, con su determinación de no tolerar la comisión dolosa de infracciones tributarias y de minimizar la comisión culpable o negligente de tales infracciones.

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 desde 2018 hasta 2020.

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

País	2018	2019	2020
España	55.624	42.493	(16.400)
Latino América	63.424	67.919	53.920
Estados Unidos	(5.861)	(890)	(4.710)
Otros	7	4.325	3.864
Portugal	970	(5.979)	(27.947)
Andorra	624	--	--
TOTAL	114.788	107.869	8.727

Impuestos sobre beneficios pagados¹ (miles de euros)

País	2018	2019	2020
España	(3.821,97)	(9.426,85)	(7.189,83)
Chile	(397,11)	(8.420,58)	(5.813,61)
Costa Rica	(940,85)	(4.973,13)	(7.618,69)
Estados Unidos	(2.876,29)	(11,12)	(4,20)
Irlanda	(139,07)	(115,01)	(447,26)
México	(19,33)	(39,31)	(20,18)
Portugal	(15.037,92)	(8.100,93)	(7.746,80)
Andorra	(34,31)	(29,47)	1.384
TOTAL	(23.266,89)	(31.116,39)	(30.224,58 €)

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 a 31 de diciembre.

Devolución de impuestos de años anteriores¹ (miles de euros)		
País	2019	2020
España	9.643,59	997,77
Chile	0,00	0,00
Costa Rica	0,00	0,00
Estados Unidos	2.918,70	27,34
Irlanda	72,22	0,00
México	0,00	0,00
Portugal	4.883,24	165,94
Andorra	0,00	0,00
TOTAL	17.517,76	1.191,06

1. Se ha aplicado el tipo de cambio a cierre a 31 de diciembre.

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 2020 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.

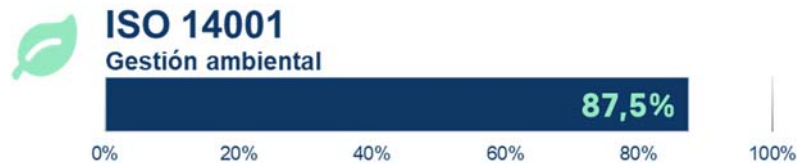
En el año 2020, como en años anteriores, no ha habido ningún caso de corrupción relacionado con Globalvia. Además, ninguna de las denuncias recibidas a través del Canal de Denuncias ha estado relacionada con casos de corrupción.

Todos los miembros del órgano de gobierno han sido informados sobre las políticas y procedimientos anticorrupción de la Organización. Además, el 100% de empleados de Globalvia tienen disponible el acceso a estas políticas y procedimientos, al estar publicados en la intranet de la Compañía. Además, la política anticorrupción también está publicada en internet en www.globalvia.com y es accesible para todo el personal del Grupo y para sus grupos de interés.

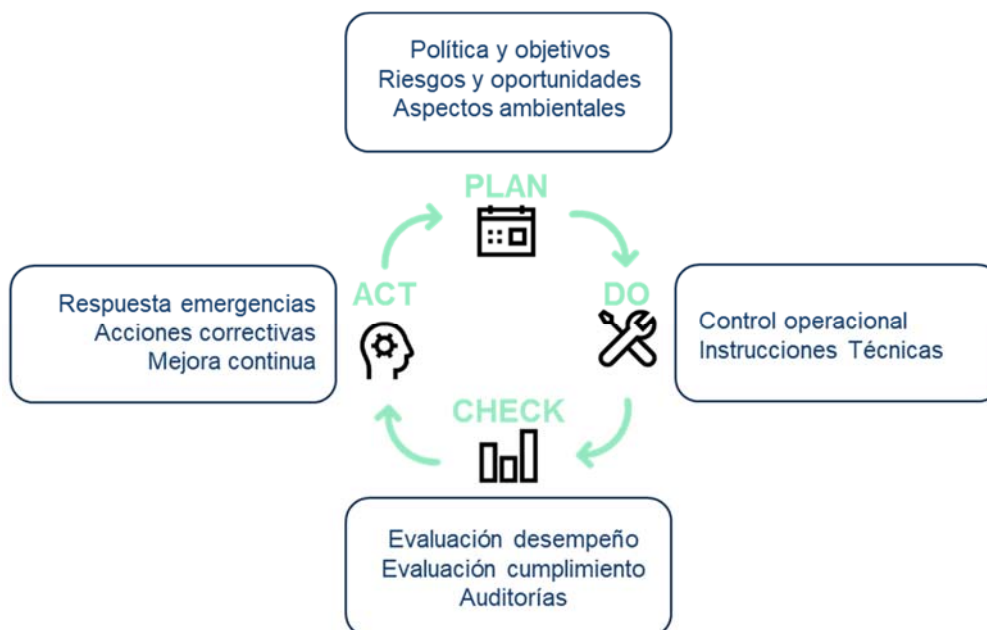
2.2. Infraestructura para mitigar el cambio climático

2.2.1. Gestión ambiental

En su compromiso con el medio ambiente y en el marco de su política, Globalvia promueve una gestión responsable y eficiente, identificando y evaluando los posibles impactos ambientales directos e indirectos de su actividad con el objetivo de establecer medidas que los eliminen, reduzcan, eviten o mitiguen.



El 87,5% de las Sociedades de Globalvia tiene implantado y certificado un Sistema de Gestión Ambiental según la norma internacional ISO 14001:2015⁶. Bajo este estándar, las Sociedades aplican el ciclo de mejora continua, conocido también como ciclo de Deming o PDCA (*Plan, Do, Check, Act*) en todas sus operaciones.



Globalvia asume el compromiso y la responsabilidad de gestionar sus infraestructuras de forma respetuosa con el entorno. Para ello, partiendo del principio de precaución, se identifican todos los aspectos ambientales desde una perspectiva de ciclo de vida del servicio prestado y se determinan los riesgos y oportunidades más relevantes, sobre los que posteriormente se definirán objetivos de mejora continua para controlar y minimizar los posibles impactos ambientales generados por su actividad.

⁶ Considerando las Sociedades incluidas en el alcance de este Informe de Sostenibilidad. Ver apartado “Alcance de la información”

La gestión de riesgos relacionados con cuestiones ambientales, se integra en el marco general de gestión de riesgos de la Compañía y sigue el modelo COSO, donde los nuevos mapas de exposiciones de alto nivel contienen un universo de amenazas denominado “sostenibilidad”, en el cual se incluyen los riesgos ambientales y de cambio climático, entre otros. Esta tipología de exposición para la Compañía se desarrolla en mayor profundidad en la Matriz de Riesgos de Sostenibilidad.

Asimismo, la Compañía ha elaborado por primera vez en 2020 una matriz de riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático en línea con las recomendaciones del Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

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 Compañía 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.

CONTROL OPERACIONAL AMBIENTAL



Nota: las materias resaltadas representan los principales asuntos materiales identificados para la Compañía y sus grupos de interés en 2020.

Globalvia hace extensiva 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. De la misma forma, 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.

Los efectos ambientales pueden dar lugar a sanciones por incumplimiento de leyes o normativas en la materia. No obstante, al igual que en años anteriores, Globalvia no ha recibido ninguna sanción ambiental significativa⁷ durante 2020.

⁷ Considerando como significativas las sanciones que acarreen multas superiores a 10.000 dólares estadounidenses o equivalente en la moneda local, cifra establecida por S&P Global en sus cuestionarios Corporate Sustainability Assessment (CSA) para determinar a partir la cual una multa ambiental es considerada significativa.

Para un correcto desempeño de la gestión ambiental, Globalvia dispone de un equipo multidisciplinar de quince 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, la Compañía cuenta con el soporte de asistencia técnica especializada, así como con un equipo de expertos legales para asegurar el cumplimiento de los requisitos reglamentarios y normativos aplicables en la materia. Anualmente, se analiza la necesidad de nuevos recursos con el fin de garantizar que todos los riesgos ambientales se encuentran adecuadamente gestionados.

En total, la Compañía cuenta con más de veinticinco personas dedicadas a la gestión ambiental y con la involucración de todo el personal de la Compañía. Por otro lado, en Costa Rica, la Sociedad Ruta 27 cuenta con garantías ambientales que ascienden a más de 2.000.000€ en 2020.

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.

Nivel de satisfacción de partes interesadas con el desempeño ambiental¹

Países	Usuarios ²			Proveedores		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
España	4,3	4,5	4,5	4,6	4,6	4,6
Portugal	4,5	4,4	4,5	4,6	4,7	4,7
Costa Rica	4,6	4,6	4,4	4,5	5,0	4,8
Chile	4,1	4,0	4,4	4,5	4,5	4,6
EE.UU.3	-	4,5	4,7	-	4,8	4,8

1. Grado de satisfacción máxima igual a 5.

2. Usuarios de autopistas.

3. En 2019 se lanza la primera campaña de satisfacción de partes interesadas en EE.UU.

a) Alianzas y participaciones

En línea con los compromisos ambientales adquiridos, Globalvia promueve y participa en iniciativas internacionales 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.

Iniciativas ambientales más destacadas en 2020



Participación en el Índice de Sostenibilidad **GRESB 2020**, obteniendo la máxima puntuación en la categoría de medio ambiente (Global).



Globalvia se adhiere a la iniciativa *SBTi call to action* en diciembre de 2020, comprometiéndose a establecer objetivos de **reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)** basados en la ciencia o *science-based targets* (Global).



Ruta 27 marca un nuevo hito en el compromiso del Grupo por la sostenibilidad al conseguir por cuarto año consecutivo la certificación de **Bandera Azul Ecológica** (Costa Rica).



Ruta 27 recibe el **BNV Sustainability Awards** que otorga la Bolsa Nacional de Valores (BNV) (Costa Rica).



La plantilla de Metro de Sevilla premiada con el **VI Premio a la Promoción del Transporte Público y la Movilidad Sostenible** (España).

b) Acciones y buenas prácticas destacadas

Globalvia trabaja de manera diaria en la mitigación del cambio climático y en el acercamiento a un modelo de negocio más sostenible, buscando el camino hacia la neutralidad en carbono mediante el establecimiento de objetivos y medidas de eficiencia energética y aplicando soluciones innovadoras.



Implantación de 72 paneles solares en la estación de peaje de San Rafael en Costa Rica, con una capacidad de 22,32 KW lo que representa la generación del 40% de la energía consumida actualmente.

PLAN ENERGÍA RENOVBABLE

Contratos de **suministro de energía limpia de origen 100% renovable** para todas las instalaciones Globalvia en España. En enero de 2021 se incorporan al contrato, las dos Concesiones portuguesas, Transmontana y A23 Beira Interior. El número de Sociedades con contrato de energía limpia asciende a 12, incluyendo tanto autopistas como ferrocarriles (España y Portugal).



Instalación de puntos de carga para vehículos eléctricos en: aparcamientos de estaciones y talleres de mantenimiento de Metro de Sevilla, en las oficinas de Portugal y a lo largo de las autopistas de Costa Rica y Chile siendo la Autopista del Aconcagua la primera ElectroRuta del país. (España, Portugal, Chile y Costa Rica).

PAPERLESS



Estrategia *paperless* de la Compañía: apostando por reducir el uso de papel. En concreto, se han implantado acciones como convertir las tarjetas de visita a formato digital y prescindir del formato físico de revistas y calendarios (Global).



Incorporación de **vehículos eléctricos** a las flotas de Transmontana (Portugal) y Metro de Sevilla (España) con el fin de reducir el consumo del combustible y las emisiones de la flota.



Celebración del Día Mundial de la Educación Ambiental con diversas acciones con el objetivo de crear conciencia sobre la importancia de cuidar el medio ambiente y de proteger la flora y la fauna (Chile). Jornadas de voluntariado ambiental en Ruta 27 (Costa Rica) y en Carauco (Chile) y actividades de reforestación en A23 para involucrar a los trabajadores.



Aplicación de técnicas con menor impacto ambiental como el hidrodesebaste, una técnica consistente en la aplicación de agua a muy alta presión para mejorar el coeficiente de rozamiento transversal del firme y que genera menos residuos y menos contaminación durante su ejecución (España).

2.2.2. Uso sostenible de los recursos

a) Consumo energético

Globalvia busca la mejora de la eficiencia energética de sus operaciones e instalaciones para cumplir con sus compromisos ambientales. Para asegurar la correcta gestión del consumo energético, la Compañía establece indicadores y objetivos que permiten monitorizar el desempeño energético de la Organización:

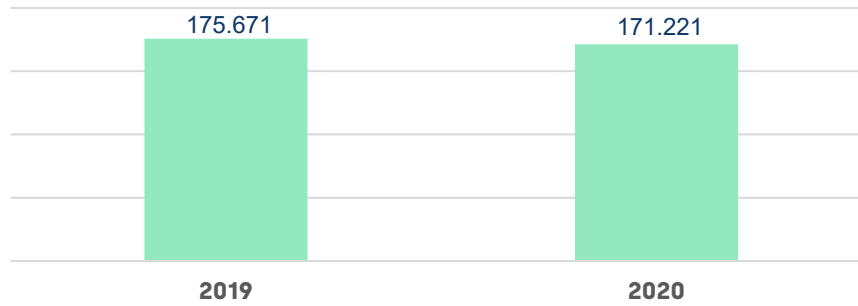
Desempeño energético				
	2018	2019	2020	Variación (2019-2020)
Electricidad (MJ)	117.680.983	121.802.200	112.046.649	-8,0%
Origen renovable (%)	61%	63,9%	64,8%	+0,9%
Combustible total (MJ)	27.362.519	26.990.848	23.217.784	-14%
Nº sociedades	15	15	14	-

Globalvia apuesta por el uso de energía eléctrica procedente de fuentes renovables. En 2020 este tipo de energía ha supuesto un 64,8% sobre el total de energía eléctrica consumida. En 2020, el consumo eléctrico desciende con respecto al año anterior, además de las mejoras implantadas cabe destacar: la desinversión realizada en Andorra a comienzos de año y la reducción de actividad durante la pandemia.



Los trabajos de mantenimiento, conservación y vigilancia implican desplazamientos y consumos de combustible de vehículos. Además, el funcionamiento de maquinaria y grupos electrógenos conlleva consumos de combustible adicionales. Por esta razón, Globalvia cuenta con un procedimiento que asegura la adecuada gestión de que todos los consumos de combustible realizados en sus operaciones, lo cual se evidencia en un descenso del 14% en 2020 con respecto a 2019.

Intensidad energética (MJ/empleado)



b) Gestión de los recursos materiales

Globalvia asegura que el consumo de recursos materiales en sus operaciones se gestiona en condiciones adecuadas a través de los siguientes principios:

- Optimización de los procesos promoviendo el uso racional de los recursos.
- Planificación de compras teniendo en cuenta cantidades y recipientes reutilizables.
- Correcta identificación, almacenamiento y protección de los recursos.
- Favorecer el empleo de materiales sostenibles.

Consumo de materiales		
	2019	2020
Aglomerado Asfáltico (kg)	10.359	852.023
Hormigón, cemento, arena y otros (kg)	172.345	26.356
Sepiolita (kg)	1.700	839
Pintura (carretera, estructuras...) (l)	1.476	1.432
Sal (campañas de vialidad invernal) (kg)	1.036.638	470.960

c) Generación y gestión de residuos

Globalvia establece un procedimiento para asegurar la correcta gestión de los residuos generados, tanto peligrosos como no peligrosos, que debe ser aplicado tanto por el personal propio de la Compañía como por los contratistas. Este procedimiento incluye las siguientes medidas:

- Minimización y valorización de 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 las medidas están encaminadas a impulsar la economía circular y extender la vida útil de los recursos utilizados. Con estas prácticas, Globalvia busca alejarse del modelo convencional lineal basado en abastecer, utilizar y tirar, mediante un uso más eficiente de los recursos, siguiendo un modelo basado en la reutilización, el reciclaje y la valorización de los materiales.

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

Potenciales residuos como consecuencia de la actividad	
RESIDUOS PELIGROSOS <ul style="list-style-type: none"> • Aceites usados • Absorbentes de derrames • Plásticos y envases contaminados • Trapos contaminados • Filtros de aire o de aceite • Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) 	RESIDUOS NO PELIGROSOS <ul style="list-style-type: none"> • Residuos Orgánicos • Papel y cartón • Plásticos y envases • Restos vegetales • Residuos Sólidos Urbanos • Neumáticos, llantas, etc. (limpieza viaria)

Residuos generados			
	2018	2019	2020
Total Residuos (t)	14.758	21.922	38.050
No peligrosos (%)	99,4%	99,7%	99,8%
Peligrosos (%)	0,6%	0,3%	0,2%



Si bien existe un aumento en el volumen total de residuos generados por la Organización en este año, esto se debe principalmente a las campañas de repavimentación u obras de mejora en las calzadas en Costa Arauco (Chile). Estas tareas son intrínsecas a la actividad de la Compañía, 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).

Cabe destacar que el 98% de los residuos de la Organización tienen como destino final operaciones de valorización (energética, compostaje, recuperación de materiales y/o reutilización). Tan solo un 2% de los residuos son destinados a eliminación. Asimismo, cabe mencionar que en 2020 no se han producido impactos significativos relacionados con residuos.

En 2020 se han llevado a cabo varias iniciativas en materia de gestión y reutilización de residuos. A modo de ejemplo:

- Convenios para la reutilización de neumáticos fuera de uso recogidos en la carretera para ser usados en muros de contención y mantenimiento de plazas (Chile)
- Reciclaje del material vegetal procedente de las labores de limpieza de los márgenes de la carretera, un total de 197,7 toneladas de material vegetal fueron enviadas a un aserradero local para uso interno. Autopista del Itata (Chile)
- Iniciativa de reutilización de plásticos, consistente en la fabricación e instalación de barreras de peaje y rótulos de señalización que han sido fabricados a partir de polímeros plásticos reciclados (Costa Rica)

d) Gestión sostenible del agua

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

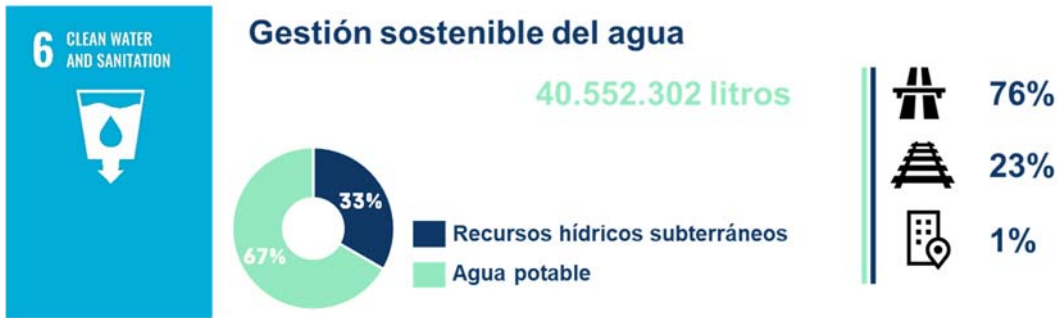
- Promover el uso racional de los recursos.
- Promover el uso de agua reciclada no potable para actividades de limpieza o mantenimiento.
- Acciones para el aprovechamiento del agua de lluvia.
- Mantenimiento preventivo de instalaciones y maquinaria.
- Inspección periódica de las instalaciones evitando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

Consumo de agua por línea de negocio (l)

	2018	2019	2020
Autopistas	29.581.548	33.273.342	30.927.732
Ferrocarriles	9.275.333	8.953.820	9.383.990
Oficinas	313.000	267.500	240.580
Total	39.169.882	42.494.662	40.552.302

Consumo de agua por tipo de fuente (%)

	2019	2020
Agua potable	58,9%	67%
Recursos hídricos subterráneos	40,4%	33%
Agua fluvial	0,7%	0%



Respecto a gestión de vertidos, Globalvia tiene identificados los potenciales tipos de vertidos derivados de sus operaciones:

- Vertidos procedentes de las instalaciones (aseos, servicios, etc.).
- Vertidos procedentes del lavado de vehículos y maquinaria.
- Vertidos originados en la fase de construcción de la infraestructura.

Si bien no se trata de un asunto material por las características de las actividades llevadas a cabo por la Compañía, además, de la gestión de sus residuos realizada, Globalvia tiene en cuenta aquellos vertidos que han sido generados por el funcionamiento de las infraestructuras (vertidos indirectos). Dada la imposibilidad de control sobre estos últimos, la Compañía realiza estudios y declaraciones de impacto ambiental, planes de vigilancia y otras actividades recogidas en la documentación ambiental correspondientes a la fase del proyecto aplicable en cada momento.

En mayo de 2020 se produjo un leve incidente ambiental en la Concesión Globalvia Jons (Irlanda) en el cual se realizó un pequeño vertido de escombros no autorizado, menor de 50kg, en el estuario de Malahaide. La concesionaria reaccionó rápidamente abriendo una investigación sobre el incidente y estableciendo las medidas correctivas y preventivas para mitigar el posible impacto ambiental, además de comunicar el hecho a las autoridades pertinentes.

Las muestras tomadas para analizar el impacto mostraron que no había impacto en términos de la calidad del agua. Más allá de este incidente, no se ha iniciado ningún procedimiento administrativo ni se han producido sanciones o penalizaciones ambientales en contra de Globalvia.

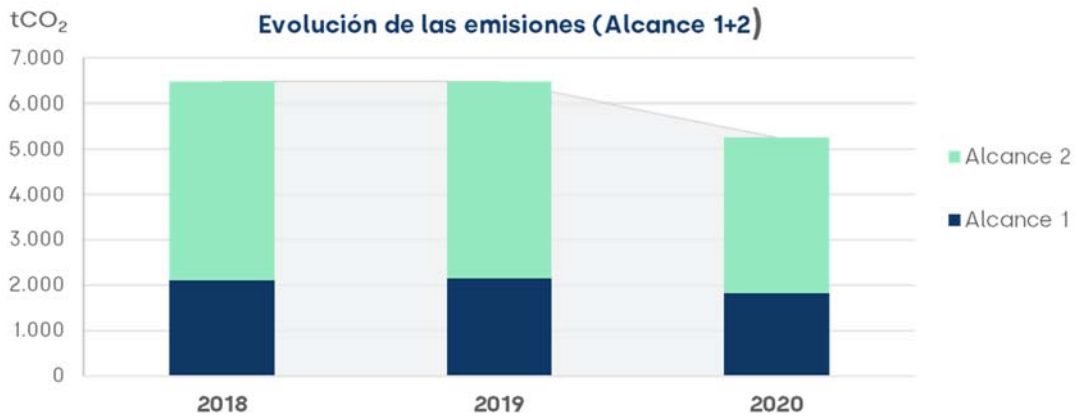
2.2.3. Emisiones y cambio climático

Globalvia calcula la Huella de Carbono del Grupo conforme a la metodología del estándar GHG Protocol. Las fuentes de emisión consideradas incluyen el alcance 1 (emisiones directas), el alcance 2 (emisiones indirectas) y alcance 3 (otras emisiones indirectas) incluyendo todas las categorías contempladas por GHG Protocol de aplicación a las operaciones de Globalvia. El cálculo de la Huella de Carbono utiliza el enfoque de control operacional e incluye 14 sociedades en 2020.

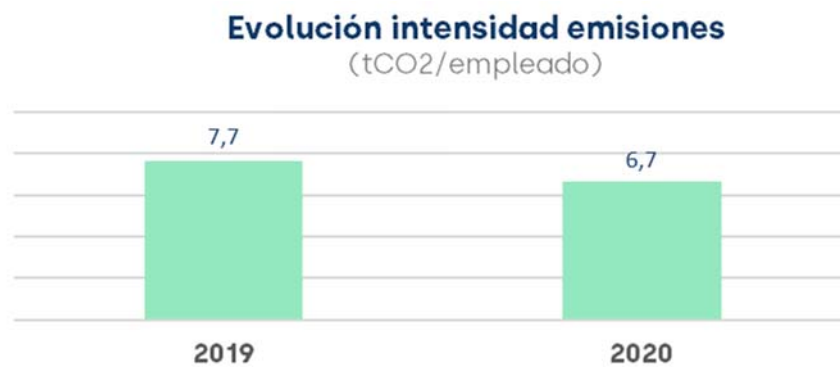
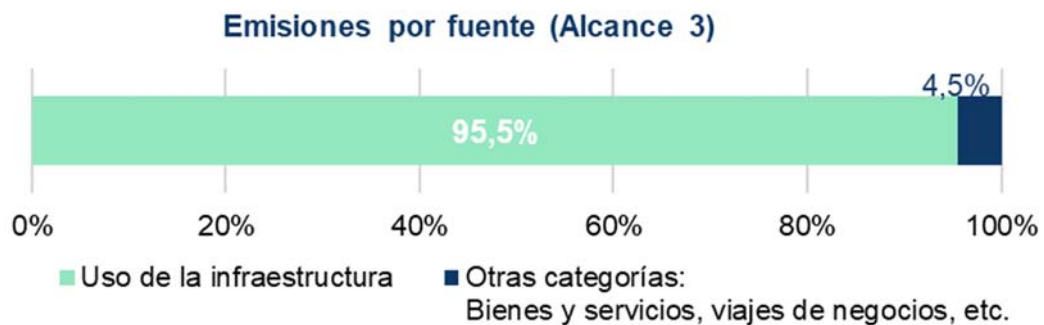
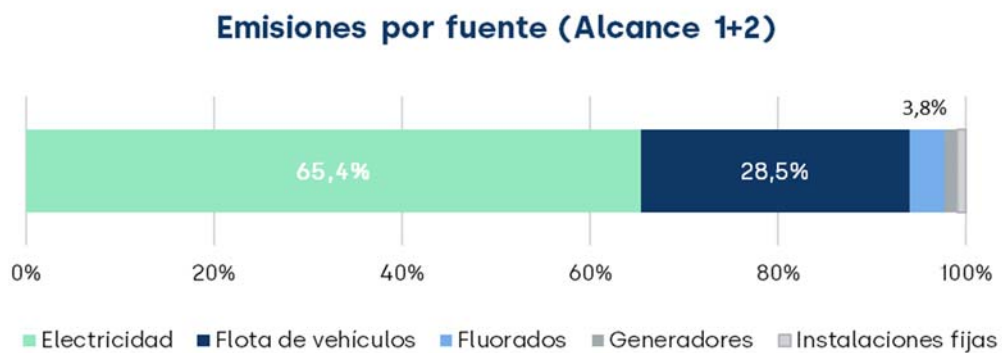


Fuentes de emisión GEI (Gases de Efecto Invernadero)

Emisiones GEI (tCO ₂ eq)				
	2018	2019	2020	Variación (2019-2020)
ALCANCE1. Directas	2.111	2.139	1.823	-15%
ALCANCE 2. Indirectas	4.380	4.352	3.449	-21%
ALCANCE 3. Otras indirectas	-	1.588.003	1.323.997	-17%
Nº Sociedades	15	15	14	-
TOTAL Alcance 1 + 2	6.491	6.491	5.272	-19%
Alcance 1 + 2 + 3	-	1.594.494	1.329.269	-16%



Teniendo en cuenta el alcance 1 y 2, las principales fuentes de emisiones son el consumo eléctrico en primer lugar, con un 65,6% del total, seguido del consumo de combustibles por parte de la flota de vehículos con un 28,4% del total.



COMPROMISO CLIMÁTICO

01 MONITORIZACIÓN CONTINUA

Seguimiento y control de las emisiones derivadas de las operaciones para el cálculo de la Huella de Carbono. Globalvia tiene como objetivo alinearse con las mejores prácticas e incluir en su inventario, no solo sus emisiones directas, si no todas las actividades de su cadena de valor.

02 ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS

Como parte de su estrategia de sostenibilidad, Globalvia se ha adherido a la iniciativa **Science Based Targets initiative (SBTi)**, comprometiéndose de esta manera a establecer en los siguientes veinticuatro meses objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero basados en la ciencia.



SCIENCE
BASED
TARGETS

De esta forma, Globalvia se compromete al proceso de transformación hacia una economía baja en carbono y a mantener el aumento global de la temperatura del planeta por debajo de los 2°C.

03 REDUCCIÓN DE EMISIONES

Identificar principales áreas de reducción de emisiones y desarrollar planes de acción, entre otros:

- Priorización de la reducción del consumo de energía y de la mejora de la eficiencia de instalaciones y operaciones.
- Plan energético para apostar por el uso de energía eléctrica procedente de fuentes de origen renovable y desarrollar proyectos de autogeneración de energía (paneles solares).
- Fomento del uso de vehículos híbridos y/o eléctricos.

04 COMPENSACIÓN DE CO₂

Globalvia en su camino hacia la descarbonización implementa programas de compensación de carbono para neutralizar aquellas emisiones que todavía no ha sido capaz de reducir o eliminar, permitiendo así neutralizar su huella de Carbono.

05 FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Conscientes de que es indispensable involucrar a todos los grupos de interés para lograr el compromiso climático, Globalvia promueve la sensibilización y formación de sus empleados en materia de cambio climático. En 2020 lanzó la formación “Globalvia y el cambio climático” para sus empleados de corporación y sociedades.

RESULTADOS 2020: HACIA LA NEUTRALIDAD

En 2020 Globalvia compensó 1.401tCO₂eq, aproximadamente un cuarto de sus emisiones de CO₂ en operaciones propias, a través de los programas de compensación de Carbono de Naciones Unidas en el marco del Mecanismo de Desarrollo Limpio de Cambio Climático. Los programas elegidos se corresponden con dos plantas de generación de biomasa localizadas en el área de influencia de las concesiones de Globalvia Chile. Las plantas utilizan residuos de biomasa - el licor negro derivado del procesamiento de pulpa en la industria forestal - como fuente de energía renovable para la cogeneración de calor y electricidad.

Tras un proceso de reasignación interna, que tiene en cuenta las ratios de producción de emisiones y las iniciativas de reducción implantadas en cada sociedad, se decide distribuir las tCO₂eq compensadas de la siguiente manera: Metro de Sevilla, Tranvía de Parla, Ruta de los Pantanos, Concesiones de Madrid, Autopista Central Gallega, Ruta 27 y oficinas de España y Chile. Se considera que la compensación realizada equivale a las emisiones 2020 de las ciudades sociedades y por lo tanto, que estas sociedades han equilibrado sus emisiones de CO₂ en operaciones propias, produciendo un balance neutro.

1.401tCO₂ eq
Emisiones compensadas



Gracias a la reducción de emisiones y a través del programa de interno de distribución de emisiones compensadas, Globalvia alcanza la neutralidad en 2020 (alcance 1 y 2) en las siguientes líneas de negocio:

LINEAS DE NEGOCIO NEUTRAS EN 2020

100%

FERROCARRILES
España



100%

AUTOPISTAS
España y Costa Rica



100%

OFICINAS CORPORATIVAS
España y Chile



Otras emisiones contaminantes

En 2020 se han producido otras emisiones derivadas del desplazamiento de los vehículos propios de Globalvia. No obstante, se aprecia una reducción superior al 10% en las emisiones (NOx) y (SO₂) con respecto al año 2018.

Óxidos de nitrógeno (NOx) y Dióxido de azufre (SO₂)				
	2018	2019	2020	Variación (2018-2020)
NOx (kg)	9.108,5	8.994,5	7.879,1	-13,5%
SO ₂ (kg)	3,9	3,8	3,2	-17,3%

2.2.4. 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.

Con 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.

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.
- Planificación de las actividades para minimizar el uso de maquinaria a ciertas horas del día.
- En caso de ser necesario, aislar por medio de materiales absorbentes la maquinaria que genere niveles altos de vibración.

Globalvia Jons participa junto a Transport Infrastructure Ireland (TII) en el "Plan Polinizador de Irlanda", un plan nacional que tiene como propósito aumentar la población de abejas de Irlanda mediante la mejora de sus hábitats. En concreto, el área en la que se ubica la concesión fue elegida proyecto piloto en la implementación de principios alternativos en la gestión de pastos y praderas y la reducción en el uso de herbicidas.

2.3. Responsabilidad corporativa promoviendo la diversidad y la inclusión social

2.3.1 Talento

a) La gestión del talento en Globalvia

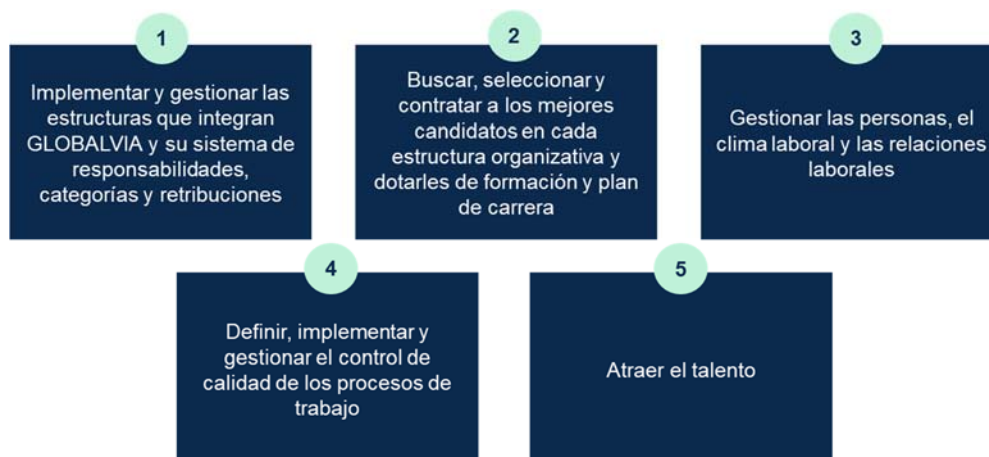
Para la operación y mantenimiento de las infraestructuras que gestiona Globalvia, es imprescindible contar con un equipo de personas preparadas y comprometidas con la prestación del servicio de acuerdo con los más altos estándares de calidad. Para asegurar que así sea y cumplir no solo con la legislación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

Globalvia cuenta con el siguiente Proceso General de Gestión de Recursos Humanos.



Proceso General de Gestión de Recursos Humanos

Los objetivos que persigue este proceso son cinco:



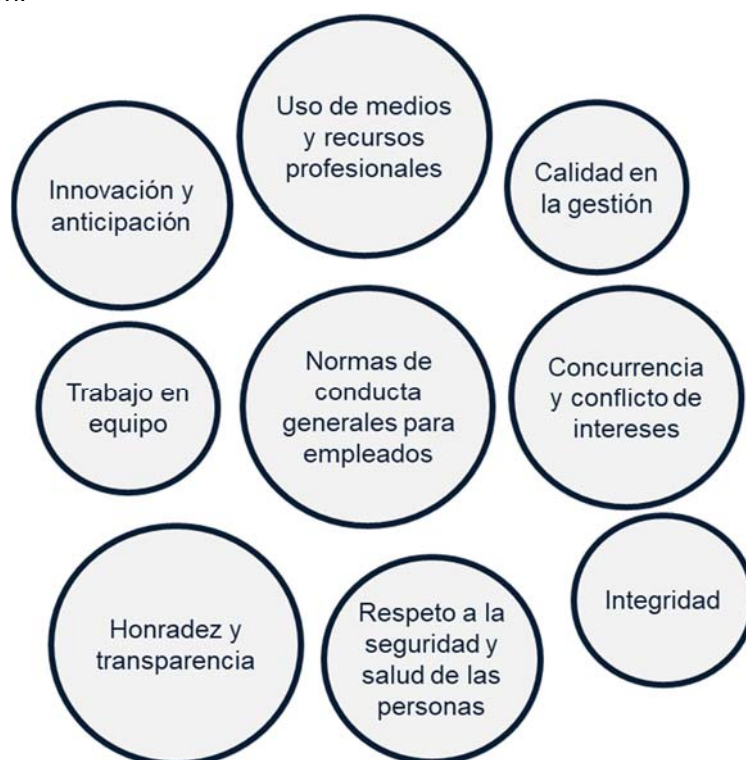
Objetivos del Proceso General de Gestión de Recursos Humanos

A lo largo del año 2020, el foco en la gestión de recursos humanos de la Compañía ha estado en establecer una adaptación lo más rápida posible al escenario de la COVID-19. Desde marzo, el objetivo fue reorganizar los procesos de trabajo y procurar la adaptación de cada equipo al contexto. De esta forma, los distintos procesos de recursos humanos se adaptaron a las nuevas circunstancias. Así, se han realizado procesos de reclutamiento y selección, se han fijado los objetivos anuales y se ha realizado la formación en remoto.

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 del Proceso General de Gestión de Recursos Humanos antes mencionados.

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



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

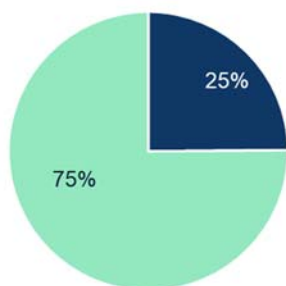
- Política de Administración de Recursos Humanos
- Política de Organización
- Política de Reclutamiento y Selección
- Política de Formación y Desarrollo
- Política de Evaluación de competencias
- Política de Relaciones Laborales
- Política de Igualdad y Diversidad

b) El equipo de Globalvia

Los profesionales de Globalvia

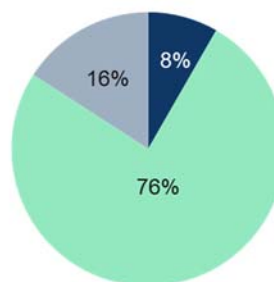
Globalvia a cierre de ejercicio de 2020 ha contado con una plantilla de 860⁸ empleados, siendo un 25% mujeres y un 75% hombres. En este sentido, la Compañía está haciendo un gran esfuerzo por atraer a más mujeres al Grupo. Sin embargo, en 2020, han entrado a formar parte de Globalvia 14 mujeres frente a 61 hombres.

Distribución de empleados por sexo



■ Mujeres ■ Hombres

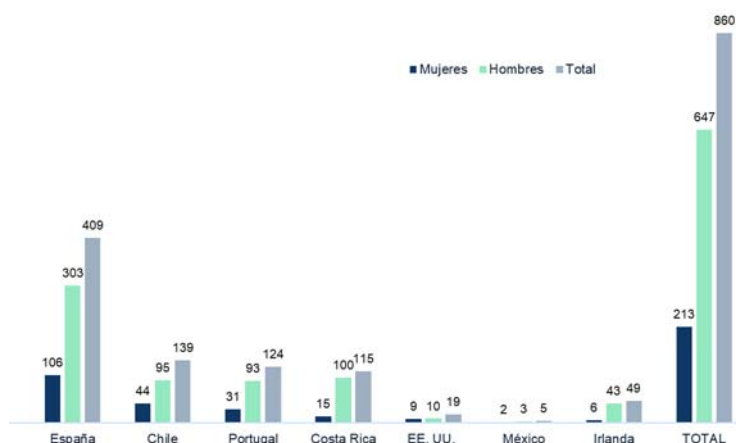
Distribución de empleados por edad



■ Menores de 30 años ■ Entre 30 y 50 años ■ Mayores de 50 años

La mayor parte de la plantilla de Globalvia sigue situada en la categoría de entre 30 y 50 años representando un 76% de los trabajadores de las Sociedades del Grupo de Globalvia frente a un 74,6% en 2019. Esto se debe a que en el Grupo se incorpora menos del 1% nuevo de la plantilla cada año y por lo tanto la edad de los empleados va aumentando. En 2020, 17 trabajadores nacidos en el 1990 han pasado a formar parte de la categoría de entre 30 y 50 años, disminuyendo así el porcentaje de empleados menores de 30 años del 9,3% en 2019 al 8% en 2020. El porcentaje de trabajadores mayores de 50 años en 2020 está entorno al 16%, tal y como en 2019.

Distribución de empleados por país y por género



⁸ Este dato corresponde a las Sociedades donde Globalvia tiene mayoría de participación y control de la operación. Indicar que hay una diferencia de dos empleados con respecto al número total de empleados declarados en las cuentas anuales, estas dos personas no son incluidas en los datos del Informe de Sostenibilidad ya que tienen un contrato mercantil y no laboral.

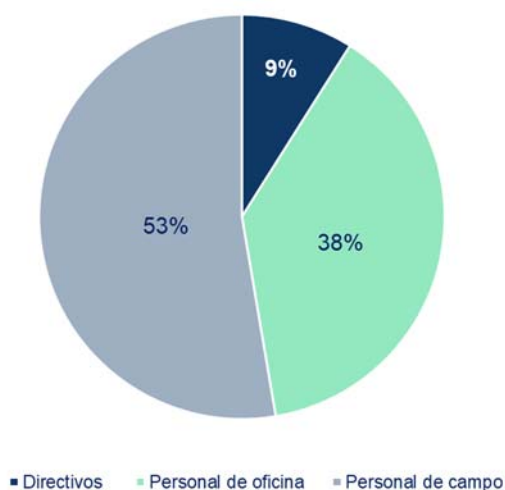
Respecto a la distribución geográfica, en la misma línea que años anteriores, un 52% de los trabajadores que integran Globalvia se encuentran en otras geografías diferentes a la española, siendo reflejo del carácter internacional con el que cuenta la Compañía.

Con respecto al 2019, la principal diferencia es el aumento de 46 empleados en Irlanda, tras la incorporación de Globalvia Jons al perímetro de concesiones. Asimismo, como mencionado previamente, la Compañía pierde presencia en Andorra donde había 21 trabajadores el año anterior. En relación con Portugal, la Compañía crea Openvia, la empresa relacionada con innovación con una filial en Oporto que emplea a 11 personas.

Los países con mayor representación de empleados son España con el 48% de los trabajadores, Chile con el 16%, Portugal con el 14% de trabajadores y Ruta 27 en Costa Rica que emplea al 13% de los colaboradores. Costa Rica es además el activo más intensivo en personas fuera de España.

Empleados por tipo de categoría profesional

Distribución de empleados por categoría profesional



Distribución de empleados por categoría y sexo en 2018

	Mujeres	Hombres
Directivos	16	48
Personal de oficina	149	303
Personal de campo	106	297

Distribución de empleados por categoría y sexo en 2019

	Mujeres	Hombres
Directivos	18	59
Personal de oficina	150	178

Personal de campo	47	403
-------------------	----	-----

Distribución de empleados por categoría y sexo en 2020

	Mujeres	Hombres
Directivos	16	61
Personal de oficina	153	177
Personal de campo	44	409

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 21% de mujeres y en personal de campo hay un 10% de mujeres. En 2020, el porcentaje de mujeres directivas desciende del 24% al 21%. Esta variación se debe a que dos mujeres directivas forman parte de la Sociedad Túnel d'Envalira en Andorra que ya no pertenece al Grupo y a que otras dos directivas causaron baja.

Distribución de empleados por categoría y edad en 2018

	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

Distribución de empleados por categoría y edad en 2019

	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

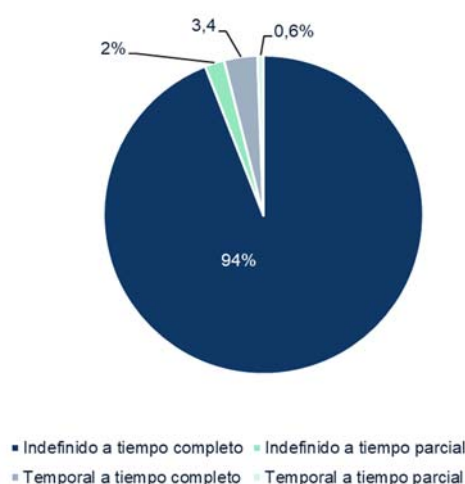
Distribución de empleados por categoría y edad en 2020

	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años
Directivos	1	57	19
Personal de oficina	44	249	37
Personal de campo	27	346	80

Empleados por tipo de contrato

En línea con lo identificado en años anteriores, aproximadamente el 96% de la plantilla cuenta con un contrato laboral indefinido del que sólo un 2% tiene un contrato indefinido parcial. La modalidad de contrato temporal se reduce únicamente al 4% de la plantilla del que un 0,6% cuenta con un contrato temporal a tiempo parcial. Esta modalidad se utiliza en las concesiones ferroviarias donde es necesario reforzar la dimensión del equipo en momentos puntuales del año.

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
TOTAL	215	639	855

Distribución de empleados por tipo de contrato y sexo en 2020

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Indefinido a tiempo completo	194	615	809
Indefinido a tiempo parcial	12	5	17
Temporal a tiempo completo	6	23	29
Temporal a tiempo parcial	1	4	5
TOTAL	213	647	860

La distribución en relación con la tipología de contrato es similar en el caso de los hombres y las mujeres. El 96,7% de las mujeres que trabajan en Globalvia tienen un contrato laboral indefinido y sólo el 5,6% tiene un contrato indefinido a tiempo parcial. En cuanto a los hombres, el 95,8% tiene un contrato indefinido y un 0,8% tiene un contrato indefinido a tiempo parcial.

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	0	10	6
Temporal a tiempo completo	10	32	3
Temporal a tiempo parcial	1	1	2
TOTAL	79	638	138

Distribución de empleados por tipo de contrato y edad en 2020			
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años
Indefinido a tiempo completo	62	618	129
Indefinido a tiempo parcial	0	14	3
Temporal a tiempo completo	9	18	2
Temporal a tiempo parcial	1	2	2
TOTAL	72	652	136

Se observa la misma tendencia que en años anteriores en lo que concierne a la distribución de empleados por tipo de contrato y edad. En todos los grupos de edad, los contratos indefinidos superan el 85% de los contratos.

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	0	25	20
Temporal a tiempo parcial	0	2	2
TOTAL	77	329	450

Distribución de empleados por tipo de contrato y clasificación profesional en 2020			
	Directivos	Personal de oficina	Personal de campo
Indefinido a tiempo completo	74	301	434
Indefinido a tiempo parcial	3	7	7
Temporal a tiempo completo	0	21	8
Temporal a tiempo parcial	0	1	4
TOTAL	77	330	453

En relación con las categorías profesionales, el contrato indefinido supera el 90% en cada una de ellas.

Distribución de empleados por tipo de contrato y país en 2020

	Indefinido a tiempo completo	Indefinido a tiempo parcial	Temporal a tiempo completo	Temporal a tiempo parcial
España	377	15	13	4
Chile	135	0	4	0
Costa Rica	115	0	0	0
EE.UU.	19	0	0	0
Portugal	113	0	11	0
Irlanda	45	2	1	1
México	5	0	0	0
TOTAL	809	17	29	5

En relación con la tipología de contrato en los distintos países, el 100% de los empleados en Costa Rica, Estados Unidos y México cuenta con un contrato indefinido. En España, Chile, Portugal, e Irlanda el porcentaje supera el 90%.

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.

Distribución de contratación y rotación por sexo en 2019

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Nuevas contrataciones	14	76	90
Tasa de nuevas contrataciones	1,6%	8,9%	11%
Desvinculaciones	66	80	146
Despidos	0	40	40
Bajas voluntarias	18	35	53
Bajas totales de personal	84	115	199
Tasa de rotación	26,4%	12,13%	16,05%

Distribución de contratación y rotación por sexo en 2020

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Nuevas contrataciones	14	61	75
Tasa de nuevas contrataciones	7%	9%	9%
Despidos	8	25	33
Bajas voluntarias	10	37	47
Bajas totales de personal	18	62	80
Tasa de rotación	8,37%	9,58%	9,28%

Nota tablas 2019 y 2020: Cálculo de rotación de personal: $((\text{Bajas totales de personal} / (\text{personal al inicio del periodo} + \text{personal al final del periodo})) / 2 * 100)$

La tasa de rotación voluntaria es similar en hombres y mujeres, así como la tasa de rotación provocada por despidos de la empresa que se sitúa en un 3% tanto para hombres como para mujeres.

Distribución de desvinculaciones por sexo y edad en 2018

	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años
Mujeres	6	6	0
Hombres	5	19	7
TOTAL	11	25	7

Distribución de desvinculaciones por sexo y edad en 2019

	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años
Mujeres	26	36	4
Hombres	18	45	17
TOTAL	44	81	21

Distribución de desvinculaciones por sexo y edad en 2020

	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años
Mujeres	4	12	2
Hombres	9	38	15
TOTAL	13	50	17

Nota tabla 2020: Las desvinculaciones incluyen despidos y bajas voluntarias.

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

Distribución de despidos por sexo y edad en 2020			
	Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Más de 50 años
Mujeres	1	6	1
Hombres	5	13	7
TOTAL	6	19	8

El total de despidos en 2020 se ha situado alrededor del 3,63 teniendo en cuenta el total de los empleados de las empresas del Grupo, no habiendo diferencia porcentual entre las diferentes categorías.

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

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

Distribución de desvinculaciones por categoría y sexo en 2020			
	Directivos	Personal de oficina	Personal de campo
Mujeres	1	13	4
Hombres	8	16	38
TOTAL	9	29	42

Nota tabla 2020: Las desvinculaciones incluyen despidos y bajas voluntarias.

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.

Distribución de despidos por categoría y sexo en 2019

	Directivos	Personal de oficina	Personal de campo
Mujeres	0	0	0
Hombres	1	8	31
TOTAL	1	8	31

Distribución de despidos por categoría y sexo en 2020

	Directivos	Personal de oficina	Personal de campo
Mujeres	1	5	2
Hombres	3	5	17
TOTAL	4	10	19

Distribución de contratación y rotación por región en 2020

	Nuevas contrataciones	Tasa de nuevas contrataciones	Despidos	Bajas voluntarias	Bajas totales de personal
España	20	5%	16	21	37
Chile	11	8%	7	11	18
Portugal	19	15%	1	4	5
Costa Rica	14	12%	7	5	12
EE.UU.	1	5%	2	2	4
México	1	20%	0	1	1
Irlanda	9	18%	0	3	3
TOTAL	75	9%	33	47	80

Cabe destacar que, en el año 2020, a pesar de la crisis sanitaria del COVID-19 ninguna de las Sociedades del Grupo Globalvia ha implementado un Expediente de Regulación Temporal de Empleo, ni ninguna otra medida restrictiva de empleo de conformidad con la legislación laboral local de las respectivas jurisdicciones. En Chile, se promulgó la Ley 21.227 en el mes de abril, que habilitaba a las empresas para suspender contratos de trabajo o reducir la jornada laboral con motivo de la crisis; no obstante, ninguna de las Sociedades del Grupo en Chile se acogió a esta opción. Además, los despidos son minoritarios en todos los países donde opera la Compañía.

c) 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.

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.

Cabe destacar 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 2020 no se ha registrado ningún caso de discriminación en el Canal de Denuncias corporativo de Globalvia.

En el año 2020 se ha elaborado el primer Plan de Igualdad de Globalvia Inversiones como parte del desarrollo de la Política de Igualdad de Oportunidades y Diversidad. A comienzos de año, se realizó un diagnóstico en el que se analizó la situación de la Compañía en relación con esta materia, no solo desde una perspectiva de género, sino desde el punto de vista de la no discriminación por cualquier otra razón. Cabe destacar que en este diagnóstico no se detectó ningún riesgo al respecto.

Una vez finalizada la fase de diagnóstico se creó una Comisión para la elaboración del Plan de Igualdad que se ha reunido periódicamente para negociar las medidas implantadas en la Organización y aquellas que podrían ponerse en marcha. En diciembre de 2020 se elaboró finalmente el Plan de Igualdad de Globalvia, cuya vigencia se extenderá hasta el año 2023 y que se está pendiente de aprobación final y de publicación.

Asimismo, en Metro de Sevilla se ha aprobado el II Plan de Igualdad 2021-2023, tras la expiración del plan anterior en 2019, y Autopista Central Gallega ha establecido el compromiso de elaborar un Plan de Igualdad para la concesionaria durante la vigencia del Convenio Colectivo de aplicación.

Además, otra de las novedades del 2020, es que Globalvia Jons respalda el Código para Empresas y Trabajadores en la Prevención y Resolución del Acoso Laboral, cuyo contenido es aplicado en la Sociedad a través de una política interna.

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, con motivo de la aprobación del Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, desde el departamento de Relaciones Laborales, tal y como comentado previamente, se comenzó a estudiar la elaboración de un Plan de Promoción de la Igualdad que comenzó evaluando cuál era la situación actual de la Compañía en esta materia e incluyendo diferentes análisis relativos a la brecha salarial. De esta forma, la Corporación dio cumplimiento de manera anticipada –dos años antes de la exigencia legal para Globalvia– a lo establecido en el Real Decreto-Ley 6/2019. Además, el diagnóstico finalizó con la conclusión de que la Compañía presenta un alto compromiso con la igualdad de oportunidades entre todos sus trabajadores y que la cultura organizacional potencia la igualdad y la ausencia de discriminación por cualquier razón. Asimismo, las políticas de gestión de personas tienen un alto grado de formalización, transparencia y rigurosidad y no hacen distinción entre los trabajadores por circunstancias personales. Todo ello se traduce en una tendencia sostenida de igualdad de oportunidades y ausencia de discriminación.

Por otro lado, en el año 2020, con la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020 se ha estudiado la viabilidad de que el Plan de Igualdad de Globalvia fuera oficialmente registrado como tal, en los términos establecidos por dicha norma. En este sentido, si bien no existe una obligación actual para la Corporación de implementar un Plan de Igualdad en materia de género, de manera voluntaria se decidió trabajar en ello y, no solo anticipar su aplicación un año antes de que legalmente fuera obligatorio, sino ampliar su ámbito de aplicación y abarcar tanto la igualdad de género como cualquier tipo de igualdad de oportunidades y ausencia de discriminación por cualquier motivo (edad, sexo, ideología, nacionalidad, etc.).

Por último, todos los empleados de las Sociedades españolas han visto aumentado su permiso de paternidad hasta las doce semanas en 2020, habiendo ejercido su derecho en dichas condiciones el 100% de los empleados que así lo han solicitado.

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 la Compañía 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

Distribución de empleados con discapacidad por país en 2020

	España	Costa Rica	Portugal	TOTAL
Empleados	12	3	1	16

Globalvia mantiene su acuerdo con la Fundación Adecco con el que se compromete a informar de la disponibilidad de vacantes para promover la contratación de empleados con discapacidad. Asimismo, Globalvia impulsa la contratación de productos y servicios a Centros Especiales de Empleo (CEE).

Como novedad en 2020, Ruta 27 colabora con la entidad “Yo puedo, ¿y vos?”, para la inclusión de personas con Síndrome de Down en el mercado laboral.

d) Satisfacción y orgullo de pertenencia

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.

Globalvia realiza encuestas de clima laboral a los empleados de las distintas Sociedades con carácter bienal 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.

La segunda y última Encuesta de Engagement se realizó en 2018 a todas las Sociedades del Grupo. Sin embargo, muchas de las acciones diseñadas para dar respuesta a esta encuesta se han pospuesto como consecuencia de la COVID-19. De la misma forma, la tercera Encuesta de Engagement prevista para el mes de septiembre del 2020 se realizará en el año 2021. Se ha diseñado durante este año con el objetivo de lanzarla en enero de 2021.

Dada la situación causada por la pandemia, la Compañía decidió centrar los esfuerzos del equipo de recursos humanos en analizar cómo estaban lidiando los empleados con esta situación sin precedentes, qué efectos estaba provocando en los mismos y qué se podía hacer desde las distintas Sociedades para mejorar su situación. Para ello, a lo largo del año 2020 se han lanzado encuestas en la mayoría de las Sociedades que han permitido conocer esta información.

Después de los primeros meses de confinamiento, se lanzaron diferentes encuestas centradas en dos puntos fundamentales:

- Cómo se encontraban los empleados y cómo estaban lidiando con la pandemia.
- Cuál era su opinión sobre la gestión de la pandemia por parte de Globalvia y qué necesitaban para facilitar su día a día.

En Corporación, el porcentaje de respuesta fue del 73% (68 de 92 encuestados) y algunos de los principales resultados fueron los siguientes:

- Los empleados consideraron que la comunicación por parte de Globalvia fue clara. No obstante, en algún punto hubieran agradecido más información directa.
- Los empleados destacaron el rol del departamento de Sistemas de la Información, su apoyo y disponibilidad y el funcionamiento perfecto de los equipos y sistemas.
- Los empleados afirmaron que se habían sentido cómodos teletrabajando durante este tiempo a pesar de que su carga de trabajo creció durante la pandemia y del confinamiento.
- La mayoría de los empleados hicieron uso de alguno de los servicios externos que se implementaron desde el equipo de Talento, como las clases de inglés o *LinkedIn Learning*.

Como factores más positivos de la gestión de la pandemia por Globalvia, algunos de los valorados fueron:

- La capacidad de reacción y anticipación de la Compañía.
- Las facilidades ofrecidas para teletrabajar y los medios técnicos de Globalvia.
- Las acciones sociales que se llevaron a cabo y el apoyo a la comunidad.
- La transparencia y la claridad por parte de la Compañía.
- El equilibrio entre mantener el negocio y la preocupación por los empleados.
- El desarrollo de actividades para ayudar a los empleados a mantener sus rutinas.

Además, los empleados destacaron que estaban muy agradecidos y que estaban orgullosos de ser miembros de Globalvia.

e) Organización del trabajo y conciliación

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 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.

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.

Durante el año 2020, con motivo de la pandemia, se ha modificado la organización del tiempo de trabajo para adaptar las necesidades operativas a las restricciones y la coyuntura global. Todos los empleados de Globalvia Inversiones realizaron su trabajo en remoto desde marzo hasta junio cuando se reanudó la actividad presencial. Se crearon dos grupos de trabajo en cada departamento que trabajaban en la oficina en días alternos, sin que en ningún caso pudiera coincidir el 100% de un mismo equipo para garantizar la continuidad de la actividad ordinaria de la empresa en caso de contagio de algún miembro del equipo. Todo ello, excepto para los colectivos vulnerables, que continuaron en remoto hasta el mes de septiembre, así como para los miembros del Comité de Dirección, que retomaron el trabajo en las oficinas en el mes de junio.

Por otra parte, el horario de trabajo se flexibilizó, de tal forma que se evitase la entrada y salida simultánea de personas en las oficinas, permitiendo tanto la entrada como la salida en un intervalo de una hora respecto del horario habitual.

En el mes de septiembre, dado el aumento de casos de contagio por la COVID-19 que se estaba produciendo en España, Globalvia decidió volver a implementar los grupos de trabajo, así como ampliar la jornada intensiva hasta octubre, para limitar a lo imprescindible el tiempo en las oficinas. A partir del mes de octubre, se retomó la jornada ordinaria partida, con flexibilidad en la hora de entrada, si bien se permitió que el empleado pudiera acudir a su domicilio para realizar el descanso de la comida y continuar su jornada en remoto, de tal forma que se evitara el uso de la cocina de manera simultánea. Esta modalidad de jornada ha estado en vigor hasta el final del año 2020.

En lo que respecta a las Sociedades del Grupo, todas han seguido un esquema equivalente, adaptado a las circunstancias del país en el que operan.

En cuanto al personal de campo, teniendo en cuenta que son actividades esenciales y, por tanto, no han estado completamente suspendidas en ningún momento, se establecieron turnos de trabajo y se crearon grupos de trabajo. Los horarios se flexibilizaron para evitar solapes entre ambos turnos y coincidencia de empleados de distintos grupos.

En ACEGA y A23, entre otras, se crearon centros de control temporales aislados de los habituales para evitar el contacto con el resto de personal de la concesión. En Metro de Sevilla y A23, entre otras, se crearon equipos de “*back-up*” o de prevención, con el objetivo de permanecer “de guardia” para el caso de que se produjera una emergencia y poder sustituir a compañeros del turno saliente, sin necesidad de que éstos tuvieran que extender su turno y permanecer más tiempo expuestos.

En todo caso, como se anticipó el año anterior, se ha aplicado la reducción de jornada máxima en 2020 para Metro de Sevilla y Tranvía de Parla según lo pactado en el año 2019 con los representantes de sus trabajadores.

Medidas de conciliación laboral, familiar y personal

Como forma de atender las demandas de sus empleados en esta materia de conciliación laboral, familiar y personal, Globalvia lleva a cabo acciones específicas como: el principio de la flexibilidad horaria, la jornada intensiva en determinados meses del año que se ha visto extendida en 2020 como consecuencia de la COVID-19, complemento a la prestación de maternidad y paternidad hasta completar el 100% del salario, excedencias por cuidado de hijos, aseguramiento de la desconexión laboral mediante contratación de perfiles denominados retenes⁹, acuerdos de acumulación de horas de lactancia, permisos retribuidos más extensos de aquellos que fija la legislación laboral básica y acuerdos de reducción de jornada y concreción horaria en las diferentes Sociedades del Grupo con la finalidad de facilitar el disfrute de la conciliación.

En el año 2020, a raíz del nuevo Real Decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia, se ha elaborado el borrador de la Política de Desconexión Digital de Globalvia Inversiones, cuya aprobación e implantación se hará efectiva a comienzos del año 2021. Esta política garantiza el derecho de los empleados al descanso entre jornadas, para equilibrar la vida personal, familiar y laboral. Asimismo, se dictan unas directrices para el uso de los medios electrónicos de la empresa fuera de la jornada laboral, de tal forma que este derecho a la desconexión sea efectivo. En cuanto al resto de Sociedades del Grupo, no existe una política equivalente, ni en las Sociedades españolas, a las que podría ser de aplicación potencialmente dicho Real Decreto, ni en las extranjeras.

Además, con motivo de la crisis sanitaria y la suspensión de la actividad escolar en España, Globalvia Inversiones ha flexibilizado la actividad presencial de aquellas personas que, por tener a su cargo a hijos menores, no pudieran acudir a las oficinas, permitiendo que estas personas continuaran trabajando en remoto. De la misma forma, en el resto de las Sociedades, se ha flexibilizado durante todo el año el horario de trabajo, con el objetivo de que pudieran atenderse necesidades familiares o personales, y al mismo tiempo como medida preventiva para evitar la coincidencia masiva de trabajadores en el centro de trabajo.

Adicionalmente, durante el año 2020, todos los empleados de la Corporación han podido disfrutar de un día no laborable de libre disposición, de tal forma que el disfrute de este pudiera ser decidido por la persona trabajadora de acuerdo con sus necesidades personales y/o familiares. Como novedad, destaca también el acuerdo firmado entre Metro de Sevilla y su Comité de Empresa, para regular los procedimientos de solicitud de reducciones de jornada y concreción horaria motivados por necesidades de conciliación laboral, personal y familiar, garantizando así este derecho para todos sus trabajadores, con la participación de sus representantes legales.

⁹ Los trabajadores retenes 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.

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

Permisos de maternidad y paternidad en 2020			
	Mujeres	Hombres	TOTAL
Empleados con derecho a permiso	15	27	42
Empleados acogidos al permiso	15	27	42
Empleados que regresaron tras terminar el permiso	15	27	42
Empleados que continuaron trabajando en la Compañía 12 meses después de regresar	14	25	39

El 100% de los empleados que tenían derecho a permiso de maternidad y paternidad se acogió al mismo, tanto hombres como mujeres. De las personas que han disfrutado de permiso de paternidad o maternidad a lo largo del año, aproximadamente el 93% ha regresado y se ha mantenido en su puesto de trabajo. Únicamente han causado baja una mujer y dos hombres.

f) Formación y desarrollo profesional

Globalvia busca tener a los mejores trabajadores en su Organización y por lo tanto considera clave trabajar en su formación y desarrollo. Para ello, la Compañía dispone de un Procedimiento de Formación y Desarrollo, actualizado en 2020, y de una Política de Desarrollo.

La estrategia de formación de Globalvia tiene como objetivo principal garantizar que los empleados cuenten con las herramientas necesarias para hacer frente a los retos que afronta la Organización. En este sentido, se sustenta en dos pilares clave:

- La especialización técnica en el puesto de trabajo y la actualización de conocimientos.
- El desarrollo y crecimiento de nuestros empleados mediante la formación en habilidades.

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. En base con este procedimiento 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.



Principales tipologías de formación

A la hora de diseñar el Plan de Formación para 2020 se han reforzado las tres líneas de actuación principales marcadas ya en 2017:

1. Profundizar en el conocimiento de las competencias del Modelo de Liderazgo de Globalvia, poniendo el foco en 2020 en la innovación.
2. Fomentar el desarrollo de líderes en Globalvia.
3. Generar una mayor implicación del personal con el Sistema Integrado de Gestión.

El Plan de Formación de 2020, dirigido a todo el personal de Corporación, Delegaciones y Nivel Gerencial de las concesiones, se ha diseñado como una combinación de acciones continuistas con las implantadas en los ejercicios anteriores a la vez que se han lanzado nuevas iniciativas que permiten crear una base de conocimiento en nuevos campos de actuación, como la innovación. Además, se ha completado mediante la detección de necesidades continua, que permite que a las acciones planificadas desde el inicio del año natural se sumen aquellas generadas por solicitud del personal a lo largo del año.

Es importante destacar en relación con el Plan de Formación de 2020 que, en un esfuerzo de adaptación a las necesidades de los empleados, facilitar la conciliación de la vida laboral y personal y apoyar desde Globalvia el desarrollo de nuevas habilidades, se ha lanzado el proyecto *Back to School*, dando acceso a todos los empleados de nivel gerencial a *LinkedIn Learning*. Se trata de una plataforma de formación *online* con una biblioteca de 16.000 cursos y formaciones en vídeo sobre diversos temas relacionados con la tecnología, los negocios y la creatividad. La plataforma realiza recomendaciones personalizadas en función de los intereses del usuario, que cuenta con formadores expertos, permite el acceso desde cualquier dispositivo móvil y se basa en el concepto de microaprendizaje a través de píldoras y vídeos cortos.

Este año nuestros empleados han centrado su formación *online* en habilidades como desarrollo personal, liderazgo, resiliencia y comunicación. A través de colecciones propias de formación *online*, se ha reforzado la formación en liderazgo y en innovación a través del *Innovation Champions Training Path*, una guía creada para que los *Innovation champions*¹⁰ puedan adquirir conocimientos clave sobre metodologías y tecnologías que están cambiando el foco y el modo en que las compañías trabajan hoy en día. Este itinerario incluye contenidos relacionados con *Design Thinking*, *Lean Start-up*, Metodologías Ágiles de trabajo, intra-emprendimiento, ecosistemas abiertos de innovación y tecnologías disruptivas.

En lo que se refiere al *feedback* recibido sobre las formaciones llevadas a cabo, la satisfacción media de los empleados de Globalvia es de 4,1 sobre 5 en lo que a la adquisición de nuevos conocimientos se refiere. Es importante mencionar la gran aceptación que tienen todas las iniciativas de formación interna que se organiza a través de los propios empleados, tanto en el marco del programa de formación interno, *Globalvia Insight*, como aquellas formaciones dedicadas específicamente a explicar los propios procesos y metodologías a sus compañeros.

En cuanto a las Sociedades, se han llevado a cabo los planes de formación definidos para el año 2020. Cuando han existido modificaciones o cambios significativos, se han actualizado a lo largo del año. De este modo se obtienen planes con acciones definidas y planificadas de acuerdo con lo estipulado en los procedimientos corporativos. En general, las acciones impartidas se han considerado eficaces y adecuadas a cada una de las Sociedades.

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
TOTAL	29.755	-

Horas de formación y capacitación de empleados en 2019

	Horas totales	Media de horas/empleado
Directivos	2.965	39
Personal de oficina	18.846	57
Personal de campo	11.224	25
TOTAL	33.035	-

¹⁰ Los *Innovation Champions* son embajadores de la innovación identificados a lo largo de 2019 que buscan llevar la innovación a cada una de las áreas de la organización y que forman parte de los proyectos de innovación de Globalvia.

Horas de formación y capacitación de empleados en 2020		
	Horas totales	Media de horas/empleado
Directivos	2.039	26,5
Personal de oficina	16.046	48,7
Personal de campo	12.630	27,9
TOTAL	30.715	33

Horas de formación y capacitación de empleados por género en 2020				
	Horas totales mujeres	Horas totales hombres	Media de horas/empleadas mujeres	Media de horas/empleados hombres
Directivos	613	1.426	38,33	23,37
Personal de oficina	7.698	8.349	50,31	47,17
Personal de campo	1.144	11.486	26,00	28,08
TOTAL	9.455	21.260	44	33

A lo largo de 2020 desde todas las Sociedades del Grupo se ha realizado un gran esfuerzo para que todos los equipos pudieran continuar recibiendo formación *online* ya que la evolución de la pandemia por la COVID-19 impidió la asistencia a cualquier formación presencial.

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.



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.

Asimismo, Globalvia cuenta con un Modelo de Liderazgo que tiene el objetivo de servir como guía para que los empleados conozcan las capacidades que la Compañía busca en un líder. A lo largo de 2020 y en línea con lo mencionado en apartados anteriores se han seguidos reforzando las distintas competencias del líder proponiendo distintos módulos definidos en *LinkedIn Learning* para Globalvia. Así, se ha desarrollado el módulo *Resilience is a way of being*.

En la Compañía se define el compromiso como la capacidad del empleado de adaptar su función y su departamento a las necesidades del negocio. Entre otras cosas, esto se traduce en buscar que todos se impliquen al máximo, se ayuden y se motiven los unos a los otros y así obtener los mejores resultados. Para ello, se ha considerado fundamental trabajar en un concepto clave dentro del compromiso. Este concepto es “la resiliencia” definida como la capacidad de responder y recuperarse de desafíos inesperados y, además, ir más allá para encontrar formas de crecer y evolucionar creando aún más valor en el futuro. Con ese objetivo se prepararon una colección de videos, cursos y artículos en *LinkedIn Learning* que tuvieran una aplicación práctica en cómo afrontar los retos, con ganas de seguir creciendo y evolucionando hacia el futuro.

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%

Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional en 2020

	Mujeres	Hombres	TOTAL
Directivos	100%	100%	100%
Personal de oficina	49%	46%	47%
Personal de campo	5%	18%	16%

En el Grupo Globalvia existe un Procedimiento de Evaluación que establece que todas las personas que forman parte del nivel Gerencial¹¹ 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.

g) 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.

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.

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.

¹¹ Se entiende por nivel gerencial:
Equipo Directivo, Corporación y primera línea de las Sociedades Concesionarias

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

Remuneración por categoría profesional en 2020 (euros)

Directivos	144.882
Personal de oficina	36.540
Personal de campo	24.269

Las diferencias en el tipo de cambio, así como las salidas de personas que tenían algunas de las retribuciones más altas de la Compañía, penalizan las medias de todas las retribuciones. En el caso del análisis por categorías, el salario medio de los directivos ha disminuido un 3%, debido a la salida de uno de los miembros del Comité de Dirección. Respecto al personal de oficina la media salarial ha disminuido un 3% y para el personal de campo un 5%.

Remuneración por sexo en 2018 (euros)

Mujeres	27.938
Hombres	37.165

Remuneración por sexo en 2019 (euros)

Mujeres	39.428
Hombres	42.012

Remuneración por sexo en 2020 (euros)

Mujeres	36.939,1
Hombres	40.7010,5

La media de salarios de las mujeres de las Sociedades del grupo a 31/12 ha disminuido un 6% respecto a 2019. La razón de la disminución de este salario es que a lo largo del 2020 han salido del Grupo mujeres con los salarios más altos de la Organización. Si estas salidas no se tuvieran en cuenta y se aplicara el mismo tipo de cambio que en el año anterior, habría una subida del 2% en los salarios de mujeres.

En relación con los hombres, la situación es similar, ha habido una disminución del 3% en la media de salarios que queda minorada al 1% si se descuenta el efecto de los hombres de Corporación que han causado baja en 2020. La comparativa se realiza en 2020 después de que en 2019 los directivos percibieran un bono a largo plazo que no han percibido en 2020.

Remuneración por edad en 2018 (euros)

Menores de 30 años	14.026
Entre 30 y 50 años	33.787
Mayores de 50 años	50.967

Remuneración por edad en 2019 (euros)

Menores de 30 años	22.283
Entre 30 y 50 años	40.721
Mayores de 50 años	55.143

Remuneración por edad en 2020 (euros)

Menores de 30 años	20.686,5
Entre 30 y 50 años	39.842
Mayores de 50 años	49.568,6

La disminución en las medias salariales también está afectada por lo comentado anteriormente. La media que tiene una variación mayor es la de mayores de 50 años que es un 10% inferior a la media de 2019. Esto se debe a que han causado baja en las Sociedades del Grupo miembros que tenían esa franja de edad y estaban entre los salarios más altos de su categoría.

Evolución interanual 2018-2019 de la remuneración media por sexo

Mujeres	10,3%
Hombres	7,3%
Media TOTAL	8,1%

Evolución interanual 2019-2020 de la remuneración media por sexo

Mujeres	5,7%
Hombres	3,1%
Media TOTAL	3,7%

Nota para las tablas 2019 y 2020: 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 y 2019.

Evolución interanual 2018-2019 de la remuneración media por categoría profesional

Directivos	15,5%
Personal de oficina	11,3%
Personal de campo	4,7%

Evolución interanual 2019-2020 de la remuneración media por categoría profesional

Directivos	4,7%
Personal de oficina	7,3%
Personal de campo	1,2%

Evolución interanual 2018-2019 de la remuneración media por edad

Menores de 30 años	14,3%
Entre 30 y 50 años	8,6%
Mayores de 50 años	4,1%

Evolución interanual 2019-2020 de la remuneración media por edad

Menores de 30 años	7,9%
Entre 30 y 50 años	3,8%
Mayores de 50 años	2,2%

En 2020 se ha analizado el salario/hora en moneda local comparándolo con 2019 para asegurar la fiabilidad de los datos. En la mayoría de los casos no ha habido revisiones salariales en 2020.

Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres 2020¹²

	España	Chile	Costa Rica	EE.UU.	Irlanda	México	Portugal
Ratio	12,2	22,1	20,9	7,8	5,2	3,5	13,5

Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual 2020¹³

	España	Chile	Costa Rica	EE.UU.	Irlanda	México	Portugal
Ratio	15,8	0,61	581,4	2,26	0,25	25,38	4,03

Globalvia prima la meritocracia y los salarios competitivos en su política retributiva. Cada año, los responsables de talento identifican a sus colaboradores en una matriz de talento que tiene en cuenta la evaluación del desempeño del empleado y la posición del salario en su banda salarial para determinar qué subida le corresponde de acuerdo con las directrices que haya dado el Área de Recursos Humanos Corporativo.

¹² Ratio de la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país con operaciones significativas frente a la mediana de la compensación total anual de todos los empleados (excluida la persona mejor pagada) del mismo país.

¹³ Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país con operaciones significativas frente a la mediana del incremento porcentual de la compensación total anual de todos los empleados (excluida la persona mejor pagada) del mismo país.

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

Diferencia salarial entre mujeres y hombres en las Sociedades de Grupo 2020				
	Mujeres	Hombres	Media TOTAL	Diferencia salarial
Directivos	110.244 €	153.968 €	144.882 €	28,4%
Personal de oficina	33.810 €	38.899 €	36.540 €	13,1%
Personal de campo	21.163 €	24.603 €	24.269 €	14,0%
Media TOTAL	36.939 €	40.711 €	39.776 €	9,3%

Nota para tablas 2019 y 2020: La fórmula utilizada para calcular la desigualdad salarial ha sido: (salario medio hombres - salario medio mujeres) / salario medio hombres.

En relación con la igualdad de salario, el salario de los hombres es de media un 9,3% superior al de las mujeres. Sin embargo, como en años anteriores los análisis realizados muestran que Globalvia retribuye con igual salario al mismo puesto. A pesar de ello, circunstancias como la poca representación de mujeres en los niveles más altos de la empresa y el hecho de que las mujeres elijan ejercer en puestos que no tienen opción a pluses (cobradoras de peaje en vez de peón de mantenimiento que contempla bonus de nocturnidad) afecta a las medias salariales y explica la diferencia.

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

Diferencia salarial entre mujeres y hombres en España en 2020				
	Mujeres	Hombres	Media TOTAL	Diferencia salarial
Directivos	138.143 €	163.854 €	158.400 €	15,7%
Personal de oficina	48.508 €	58.918 €	53.286 €	17,7%
Personal de campo	22.886 €	29.615 €	28.741 €	22,7%
Media TOTAL	46.451 €	46.550 €	46.524 €	0,2%

Nota para tablas 2019 y 2020: La fórmula utilizada para calcular la desigualdad salarial ha sido: (salario medio hombres - salario medio mujeres) / salario medio hombres.

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
- 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. Por último, con respecto a los planes de jubilación, no existe obligación de aportación a planes de pensiones u otros planes de jubilación en las Sociedades del Grupo Globalvia.

h) 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 con 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. El derecho de asociación y de negociación colectiva está garantizado en todas las Sociedades del Grupo Globalvia.

Tanto es así, que 3 de las Sociedades españolas tienen implantados convenios colectivos de empresa que han sido negociados con sus respectivos representantes de los trabajadores. En las Sociedades extranjeras también se ha hecho partícipe a los trabajadores en la implantación de los acuerdos colectivos o reglamentos internos, si bien no existe como tal un proceso de negociación. Por ejemplo, en el presente año se ha actualizado el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de las sociedades chilenas, que ha contado con la participación de sus empleados.

En lo que respecta a las modificaciones sustanciales que pudieran afectar a los trabajadores, se respeta en todo caso el plazo legal aplicable en cada jurisdicción. Estos plazos no han sido ampliados por los convenios colectivos u otro tipo de acuerdos colectivos equivalentes aplicables en las distintas Sociedades del Grupo.

Porcentaje de empleados incluidos en convenios colectivos por país en 2019

	TOTAL	España	Andorra ¹	Chile	Costa Rica ¹	EE.UU.	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.

Porcentaje de empleados incluidos en convenios colectivos por país en 2020

	TOTAL	España	Chile	Costa Rica	EE.UU.	Irlanda	México	Portugal
Porcentaje	60,7%	100%	13,7%	0%	0%	0%	0%	72,6%

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

La figura de convenio colectivo no existe en todos los países, únicamente en España, Chile, México y Portugal.

Globalvia Inversiones, Concesiones de Madrid y Ruta de los Pantanos aplican el Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid.

En Portugal, las Sociedades A23 y Portvias, si bien no tienen convenio colectivo específicamente aplicable, aplican los beneficios establecidos en el convenio de MRN, por extensión voluntaria de la empresa. La disminución del porcentaje en Portugal se debe a la movilidad de algunos trabajadores, por medio de acuerdos, a Sociedades que no tienen un convenio colectivo aplicable.

En Chile, si bien no aplica un convenio colectivo en sentido estricto salvo que haya representación sindical en la empresa (i.e. solo en Costa Arauco), sí existe un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que incluye las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores de todas las Sociedades. El porcentaje de cobertura por convenio en Chile ha disminuido porque se produjo la externalización de parte de la plantilla de Costa Arauco, única Sociedad en Chile que tiene presencia sindical y, por ende, contrato colectivo.

2.3.2. Seguridad y salud en el trabajo

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.



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 y también pueden ser definidas por cada una de las Sociedades del Grupo.

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.

En el año 2020, cobra un papel especialmente relevante en la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, la migración de la certificación OHSAS 18001 a la ISO 45001, que se está llevando a cabo en todas las Sociedades actualmente certificadas, un 81,30%¹⁴ de las Sociedades del Grupo. Esta migración ha supuesto la adaptación de los procedimientos internos en materia de seguridad y salud en el trabajo, la homogenización de los indicadores en esta materia y el aumento de canales para la participación de las personas trabajadoras en la prevención de riesgos laborales, especialmente en la identificación de peligros.

Asimismo, la gestión de la crisis sanitaria de la COVID-19 ha sido fundamental dentro de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo durante este año. Esta gestión ha implicado la realización de protocolos de actuación en caso de contagio, normas de conducta en los centros de trabajo en relación con la COVID-19 y gestión de las personas y organización del trabajo.

Identificación y gestión de riesgos en materia de seguridad y salud

La gestión empresarial de Globalvia está orientada hacia la prevención de riesgos laborales para la salud y la seguridad de los trabajadores, y así es trasladado a todos los proveedores, clientes y terceras partes que forman la cadena de valor de las Sociedades del Grupo. Una prueba de esta gestión es el galardón que ha obtenido Ruta 27 en 2020 por el Instituto Nacional de Seguros, por su gestión orientada a la prevención de riesgos en el trabajo.

Más concretamente, la prevención de los riesgos para la salud y seguridad en el trabajo se realiza fundamentalmente, y de conformidad con los procedimientos internos de la Compañía, a través de la evaluación de instalaciones, actividades y puestos de trabajo de manera semestral. Esta evaluación incluye los principales riesgos de la actividad de operación y mantenimiento de autopistas o de ferrocarriles. En algunos casos se realizan protocolos específicos de actuación, como en el caso de trabajos en situaciones de tráfico, trabajo en espacios confinados o en zonas de altas temperaturas. Estas inspecciones de seguridad son realizadas por el Servicio de Prevención Ajeno en las Sociedades españolas del Grupo. En las sociedades irlandesas, esta evaluación de peligros se realiza internamente, pues no existe una figura equivalente al Servicio de Prevención Ajeno español. Tampoco existe este servicio en las sociedades de Chile, México y Costa Rica.

De manera anual el SPA elabora la documentación legalmente requerida en esta materia. Esta documentación es revisada por los empleados antes de su aprobación definitiva. Una vez aprobada, la evaluación de los riesgos es pública y accesible para todos los empleados a través del gestor documental del Grupo Globalvia, Workspace.

Además, de manera trimestral, la Corporación consolida los datos de accidentabilidad de las distintas Sociedades del Grupo y las reporta al Consejo de Administración. Asimismo, los posibles peligros laborales que pueden ocasionar un daño material o personal deben ser comunicados a la Compañía a través de las fichas de investigación habilitadas al efecto.

¹⁴ Considerando las Sociedades incluidas en el alcance de este Informe de Sostenibilidad. Ver apartado "Alcance de la información"

Adicionalmente, se realiza una encuesta dirigida a evaluar los riesgos psicosociales y/o ergonómicos que pudieran existir en algunas Sociedades del Grupo, con la finalidad de emprender medidas que pudieran paliar o reducir los mismos.

Durante el año 2020, todos los puestos de trabajo han sido evaluados en cuanto al riesgo de exposición a la COVID-19 como parte de la evaluación de riesgos laborales del ejercicio 2020-2021. No obstante, el riesgo de exposición ha sido determinado como bajo en todos los casos.

En Globalvia Inversiones no existen puestos de trabajo que impliquen alto riesgo de accidentabilidad o de enfermedades profesionales. Tampoco se han calificado los puestos de trabajo de las concesiones como puestos de alta peligrosidad, a pesar de los riesgos asociados.

Los principales riesgos relacionados con la actividad de la Corporación son, en el plano físico, los relacionados con el uso de pantallas de visualización, principalmente riesgos ergonómicos, y por otro lado riesgos psicológicos como el estrés, la gestión del tiempo, el descanso, la motivación. Para las concesiones de autopistas, los riesgos o peligros más habituales están relacionados con atropellos en vía, caídas a distinta altura, uso de productos químicos o carga de maquinaria pesada. En las concesionarias de ferrocarriles, los peligros más habituales son trastornos musculoesqueléticos y manejo de maquinaria pesada para el colectivo de mantenimiento.

Los riesgos físicos más habituales por el tipo de actividad han sido recientemente evaluados por el SPA con motivo del cambio de oficinas de la Corporación, sin hallazgos relevantes en cuanto a las instalaciones, los puestos de trabajo o las condiciones laborales. En los casos en los que se ha detectado algún riesgo para la salud del trabajador, se ha procedido a adaptar el puesto de trabajo.

Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

Las Sociedades tienen habilitado un buzón de correo electrónico al que todos los empleados pueden dirigirse para informar o consultar cualquier cuestión en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Ello, con independencia de los buzones de sugerencias físicos habilitados en los centros de trabajo de algunas Sociedades del Grupo.

Por otra parte, cada empresa se reúne con los representantes legales de los trabajadores o, en defecto de estos, con los propios trabajadores, de manera periódica y, al menos, trimestral, para tratar los asuntos más relevantes relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

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.

En 2020 se han realizado campañas de comunicación y formaciones para reforzar este derecho de participación de los trabajadores y que conozcan los canales que tienen a su disposición para su participación en materia de PRL.

Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

Todos los trabajadores reciben formación inicial sobre los riesgos laborales que se asocian al perfil de trabajo en cuestión. Estas formaciones se renuevan periódicamente cuando los riesgos laborales han sido actualizados, o surgen peligros nuevos en el marco de las funciones que realizan.

En el año 2020, la formación relacionada con el teletrabajo ha sido uno de los cursos que más se ha implementado en casi todas las Sociedades. Por ejemplo, se realizó un cuestionario de autoevaluación para valorar las condiciones de trabajo de los empleados que trabajaban en remoto y se recomendaron pautas ergonómicas o de gestión del estrés. Asimismo, ha sido relevante la formación sobre el proceso de migración de la OHSAS 18001 a la ISO 45001, para aquellas Sociedades del Grupo certificadas.

Finalmente, en el año 2020 se ha realizado en Corporación una campaña de comunicación en materia de PRL, consistente en el lanzamiento de infografías cada dos o tres meses, para formar e informar a los trabajadores de una manera más didáctica y comprensible de los principales riesgos laborales. Se realizaron infografías sobre “qué es la Seguridad y Salud en el Trabajo”, “la ergonomía como disciplina de la Prevención de Riesgos Laborales”, “principales aspectos en relación con la COVID-19”, “los principales aspectos a tener en cuenta para la migración a la ISO 45001” y “los accidentes in itinere y en misión”.

Fomento de la salud de los trabajadores

Algunos de los beneficios en materia de seguridad, salud e higiene en el lugar de trabajo que ofrece la Compañía a los trabajadores son: seguro de salud; seguro de vida; seguro de accidentes; gestión y protección de accidentes y enfermedades profesionales; reconocimientos médicos; plan de bienestar para mejorar la salud física, mental y emocional de los empleados y acciones destinadas a promover hábitos saludables como entrega diaria de fruta, fomento de actividades deportivas grupales o cursos para la deshabituación al tabaquismo.

En algunos puestos de trabajo es especialmente importante que las condiciones físicas y mentales del trabajador sean óptimas. En estos casos, la realización de reconocimientos médicos deviene esencial.

Medidas de seguridad ante la COVID-19

Los trabajadores de la Corporación han trabajado en remoto desde el mes de marzo hasta el mes de junio, en el que reiniciaron la actividad en las oficinas por turnos de trabajo. Previamente, toda la plantilla fue sometida tanto a un test PCR de detección del virus, como a un test serológico para la detección de anticuerpos. En el mes de junio también se reactivaron los servicios externos esenciales. Con carácter previo a la presencia en las oficinas, todas las personas externas debían completar un formulario para la detección de riesgo relacionado con la COVID-19.

En los centros de trabajo se han intensificado las medidas higiénicas. Todas las salas de trabajo y de reuniones están habilitadas con geles hidroalcohólicos, se entregan mascarillas de manera diaria, se ha restringido el uso de ciertos espacios comunes, se ha habilitado una sala cuyo uso se ha reservado a la atención de trabajadores con posibles síntomas de COVID-19 y todos los trabajadores se toman la temperatura al inicio de la jornada.

Además, Globalvia ha suscrito un acuerdo de colaboración con dos laboratorios para la realización de diferentes pruebas de detección del virus, que se ofrecen a aquellos trabajadores que han tenido un contacto estrecho con un caso confirmado como positivo en COVID-19, o bien han desarrollado síntomas. Asimismo, el departamento de Relaciones Laborales ha llevado el registro de todos los empleados, tanto de la Corporación, como del resto de Sociedades, que han tenido un resultado positivo en COVID-19, qué empleados han estado en contacto con esas personas y qué medidas adicionales se han implementado hasta el final de la cuarentena de dichos trabajadores.

Todas estas medidas fueron plasmadas en un protocolo elaborado por el departamento de Relaciones Laborales, que fue aprobado por la entidad Quirón Prevención, validando y reconociendo el éxito de las medidas implementadas.

Por otro lado, el registro de las medidas implementadas en la Corporación y por cada Sociedad y de la normativa y recomendaciones gubernamentales aplicables en las respectivas jurisdicciones ha sido reportado periódicamente al Comité de Dirección de la Corporación.

Finalmente, si bien no han sido modificados los convenios colectivos aplicables a ninguna de las Sociedades del Grupo, se ha incluido expresamente una evaluación específica del riesgo de exposición a la COVID-19 en la evaluación de riesgos laborales y se han creado protocolos COVID-19 que recogen las medidas descritas anteriormente, que han sido compartidos con la representación legal de los trabajadores en las Sociedades en las que ésta existe.

Principales indicadores de seguridad y salud en el trabajo

En el año 2020, los indicadores y tasas en materia de seguridad y salud han sido homogenizados para todas las Sociedades del Grupo Globalvia, de tal forma que todas reporten los mismos datos, con la misma periodicidad y mediante la misma herramienta.

Indicadores en materia de seguridad y salud en el trabajo por país en 2019									
	España	Andorra	Chile	Costa Rica	EE.UU.	Irlanda	México	Portugal	TOTAL
Índice de frecuencia de accidentes ¹	38,2	26,1	10,4	21,6	0	0	0	9,4	23,6
Índice de gravedad de accidentes ²	1,7	0,4	0,6	0,2	0	0	0	0,1	0,8
Índice de incidencia de enfermedades profesionales ³	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 ⁴	8,9%	10,6%	6,0%	3,7%	0,2%	0%	0%	4,3%	6,6%
Horas de absentismo	64.226	4.088	24.795	9.773	56	0	0	9.992	112.929

Indicadores en materia de seguridad y salud en el trabajo por país en 2020

	España	Chile	Costa Rica	EE.UU.	Irlanda	México	Portugal	TOTAL
Índice de frecuencia de accidentes ¹	33,5	0	17,7	0	19,7	0	5	18,8
Índice de gravedad de accidentes ²	0,5	0	0,7	0	0,2	0	0,3	0,4
Índice de incidencia de enfermedades profesionales ³	0	0	0	0	40,82	0	0	2,3
Fallecimientos por accidente laboral o enfermedad profesional	0	0	1	0	0	0	0	1
Tasa de absentismo ⁴	9,9%	6,4%	2,7%	0%	1,0%	0%	5,1%	6,7%
Horas de absentismo	73.400,7	20.322	7.410	0	1.023	0	11.702	113.857,7

Notas para las tablas 2019 y 2020:

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.

Notas para tabla 2020:

5. En los países en los que operan varias Sociedades (i.e. España, Chile, Irlanda, EE.UU., Portugal), se ha realizado una media aritmética entre los indicadores de cada Sociedad en cuestión. Además, para el cálculo de los indicadores se ha tenido en cuenta la plantilla media de la Sociedad durante el 2020.
6. Cabe destacar que en el caso de Portugal se incluye la sociedad Globalvia Portugal (Delegación), que tiene 3 empleados desde el mes de noviembre, si bien esos empleados estaban anteriormente empleados por otra Sociedad del Grupo, por lo que sus datos han sido tenidos en cuenta en todo el año.

En general, ha habido menos exposición de los trabajadores a riesgos laborales y, por tanto, de accidentabilidad, ya que la presencia en centros de trabajo ha sido menor con motivo de la COVID-19, y asimismo se han identificado los controles e inspecciones por parte de las empresas del Grupo para reducir al máximo la accidentabilidad.

Indicadores en materia de seguridad y salud en el trabajo por sexo en 2020

	Mujeres	Hombres
Índice de frecuencia de accidentes ¹	17,4%	19,2%
Índice de gravedad de accidentes ²	0,4%	0,4%
Índice de incidencia de enfermedades profesionales ³	0%	3%
Fallecimientos por accidente laboral o enfermedad profesional	0	1
Tasa de absentismo ⁴	10,2%	5,5%
Horas de absentismo	42.015,1	71.843

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.

El 100% de los empleados propios de Globalvia están cubierto por el Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el trabajo.

Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo para trabajadores que no son empleados propios en 2020¹⁵

	Número en 2020	Porcentaje (%) en 2020
Trabajadores cubiertos por dicho sistema	810	93,4%
Trabajadores cubiertos por dicho sistema, sujeto a auditoría interna	810	93,4%
Trabajadores cubiertos por dicho sistema, sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero	745	85,9%

No existe un sistema propio de gestión de la salud y seguridad en todas las Sociedades, pues hay países en los que no existe este tipo de cobertura, tan solo la cobertura pública de los sistemas de salud (i.e. Irlanda o México). En todo caso, todas las Sociedades que sí tienen un sistema propio de gestión de seguridad y salud están auditados al menos por el departamento de Auditoría Interna de la Corporación, por lo que coincide en número y porcentaje. Sin embargo, no todas esas Sociedades están auditadas por una entidad externa.

¹⁵ Se trata de trabajadores que no son empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo están controlados por la Organización.

Lesiones por accidente laboral para empleados en 2020

	Número en 2020	Tasa en 2020
Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	1	0,6
Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	1	0,6
Lesiones por accidente laboral registrables	31	18,8
Número de horas trabajadas	1.649.973,07	-

Lesiones por accidente laboral para trabajadores que no son empleados propios en 2020¹⁶

	Número en 2020	Tasa en 2020
Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0,0
Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0,0
Lesiones por accidente laboral registrables	25	32,4
Número de horas trabajadas	772.463,1	-

Nota para las dos tablas anteriores:

1. Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral = [Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral/Número de horas trabajadas] x [200.000]
2. Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) = [Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos) / Número de horas trabajadas] x [200.000 o 1.000.000]
3. Tasa de lesiones por accidente laboral registrables = [Número de lesiones por accidente laboral registrables / Número de horas trabajadas] x [200.000 o 1.000.000]

En el caso de trabajadores que no son empleados propios de ninguna de las Sociedades, las horas trabajadas no siempre son objeto de registro, ni las lesiones y accidentes que sufra, ya que existe una independencia respecto del contratista en cuestión. Por ello, se ha obtenido una tasa a partir de los accidentes registrados por algunas Sociedades y las horas trabajadas por contratistas de esas Sociedades. No obstante, solo 8 Sociedades han registrado este dato, de las 22 Sociedades que componen el reporte.

Cabe destacar un accidente en el año 2020 con resultado de fallecimiento en Ruta 27, provocado por un atropello a un patrullero que se encontraba asistiendo a un usuario en la vía. La empresa ha reforzado las siguientes formaciones para evitar que estas fatalidades vuelvan a suceder mediante señalización de vías, seguridad vial, matriz de riesgos laborales, uso de equipos de protección individual e infografías al departamento de vialidad sobre distintos aspectos de seguridad en la carretera.

Dolencias y enfermedades laborales para trabajadores en 2020

	Número en 2020
Fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	0
Casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	2

¹⁶ Se trata de trabajadores que no son empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo están controlados por la Organización.

Dolencias y enfermedades laborales para trabajadores que no sean empleados propios en 2020¹⁷

	Número en 2020
Fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	0
Casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	1

En el periodo de referencia no se han producido enfermedades laborales en la Corporación. En el resto de las Sociedades del Grupo tampoco se han producido enfermedades profesionales en 2020, si bien se ha producido alguna baja médica por dolencias musculares que podrían estar relacionadas con el manejo de maquinaria pesada o la función de conducción en el caso de las Sociedades del sector de ferrocarriles. Para evitar estos últimos, Tranvía de Parla ha entregado una guía a todos sus empleados con las cuestiones más relevantes a tener en cuenta para evitar trastornos musculoesqueléticos.

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 2020, con motivo del cambio de oficina, Globalvia se ha adherido a un nuevo Plan de Autoprotección del edificio en el que actualmente se ubica su centro de trabajo. Asimismo, se ha actualizado su Plan de Emergencias y de Evacuación.

La distribución de puestos de trabajo ha supuesto la ampliación del equipo de emergencias de Globalvia, si bien están previstas nuevas incorporaciones a comienzos del año 2021 para cubrir todas las áreas del centro de trabajo.

El equipo de emergencias representa a los trabajadores de Globalvia en los asuntos de seguridad y salud en el trabajo. Por este motivo, el equipo se reúne periódicamente para tratar los asuntos relevantes, levantando acta de las reuniones.

El resto de las Sociedades españolas cuentan igualmente con sus respectivos planes de emergencia, elaborados por el Servicio de Prevención Ajeno en cuestión. En A23, si bien no existe un Plan de Emergencia equivalente, se han realizado en 2020 dos simulacros de emergencias: una simulación de terremoto y una de derrame de sustancias peligrosas. En ACEGA se han realizado simulacros de explosión, incendio, fugas e inundación.

¹⁷ Se trata de trabajadores que no son empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo están controlados por la Organización.

2.3.3. Contribución al desarrollo social

a) Gestión del compromiso con la sociedad

Consciente de la importancia del desarrollo económico y social a todos los niveles, Globalvia se compromete a contribuir con el desarrollo del entorno en el que lleva a cabo su actividad diaria. La Compañía entiende 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.

El Grupo cuenta con una estrategia en esta materia que fue establecida en 2012 en su Plan estratégico de Responsabilidad Social Corporativa y sirve de guía para abordar la actividad de la Compañía en relación con el compromiso con esta disciplina. En el marco del nuevo Plan Estratégico de Sostenibilidad, en 2020, la estrategia de Globalvia en materia de contribución al desarrollo social se está redefiniendo.

La compañía ha definido un modelo operativo para realizar un seguimiento de la evolución de su estrategia en esta materia. Mediante los siguientes objetivos en materia de contribución al desarrollo social, Globalvia pretende generar un impacto positivo en sus grupos interés, siendo estos agentes fundamentales para hacer posible la realidad del negocio.

O B J E T I V O S	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.

Objetivos en materia de contribución al desarrollo social

Precisamente 2020 ha sido el año en el que Globalvia ha tenido presente más que nunca estos objetivos. Ha sido el año en el que se ha demostrado lo frágiles que somos las personas individualmente y lo fuertes que podemos llegar a ser juntos. Ha sido el año en el que el mundo ha sufrido una crisis sanitaria y económica inédita provocada por la pandemia de la COVID-19 y, por tanto, ha sido el año en el que la Compañía ha querido aportar a la sociedad más que nunca ayuda, cariño, compañía y fuerza.

Para ello, desde el inicio en marzo de 2020, la Compañía ha evaluado el impacto y las consecuencias que ha provocado la pandemia en los colectivos más cercanos a su actividad, tanto nacionalmente como localmente en cada uno de los 7 países donde opera, y ha enfocado sus distintos recursos de la manera más estratégica posible. Ha reforzado su colaboración con las entidades con las que venía colaborando años anteriores, ha desarrollado nuevas prácticas con un impacto positivo en el entorno y ha llevado a cabo nuevas iniciativas que han beneficiado a los colectivos más afectados, desfavorecidos y vulnerables. A lo largo de este informe se detallan y describen todas las acciones llevadas a cabo por la Compañía, las causas a las que ha apoyado y los colectivos a los que ha ayudado a lo largo del año.

De esta manera, tal y como lo ha hecho en 2020, Globalvia contribuye al desarrollo del entorno con aportaciones económicas a diferentes iniciativas y entidades sin ánimo de lucro y participando 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.

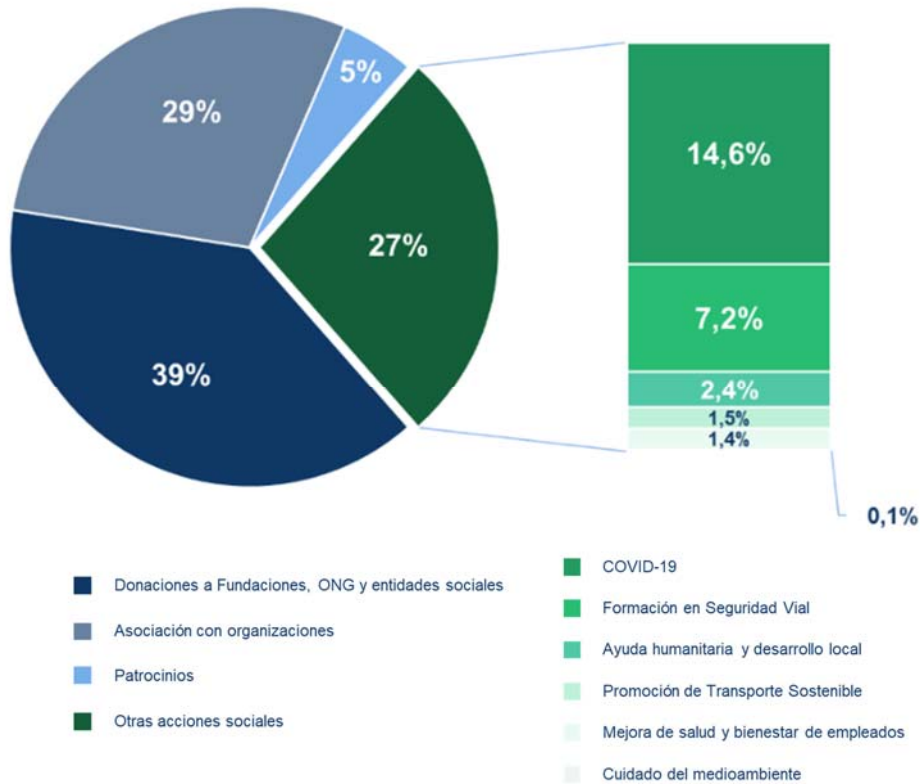
Cabe destacar que todas las operaciones que realiza la Compañía en materia de compromiso y apoyo social cuentan con programas de participación de las comunidades locales, evaluaciones de impacto o programas de desarrollo. Asimismo, es importante resaltar que en 2020 no se han identificado impactos negativos significativos en las comunidades locales, a través de nuestros canales disponibles, derivados de la actividad de la Compañía.

b) Aportaciones económicas

Durante el ejercicio 2020, Globalvia ha realizado esfuerzos extraordinarios en todos los países donde está presente para ayudar a los colectivos más afectados por la crisis sanitaria y económica derivada de la pandemia mundial provocada por la COVID-19.

Por tanto, las aportaciones económicas de la Compañía a organizaciones, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro a lo largo del año han sido mayores que en años anteriores. En total, el compromiso humano y la labor solidaria de Globalvia han beneficiado a más de 100 entidades en total, superando los 670.000 euros aportados durante 2020. Cabe destacar el aumento de aportaciones a otras acciones sociales con respecto al año 2019, donde se demuestra el alto porcentaje de colaboración destinado a iniciativas que han ayudado a combatir la pandemia.

Aportaciones a organizaciones, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro (euros)			
	2018	2019	2020
Cuotas de asociación	239.488,5	154.516,6	193.284,4
Patrocinios	77.881,4	85.367	32.916,9
Donaciones a Fundaciones, ONG y entidades sociales	120.939,2	133.508,5	262.806,2
Otras acciones sociales	75.121,8	60.287	182.526,2
TOTAL	513.430,8	433.679,2	671.533,8



Distribución de las aportaciones económicas

Además, el valor sostenible de la Compañía se puede medir, conforme a los estándares de GRI, como valor económico generado, distribuido y retenido. El valor económico directo generado de la Globalvia es de 428.356.535 de euros y el valor económico distribuido de 428.667.059 de euros, resultando en un valor retenido de (310.524).

Valor económico directo generado y distribuido (€)	2020
Valor económico directo generado	428.356.535
Cifra de negocios	382.045.541
Otros ingresos de explotación	15.795.549
Ingresos financieros	17.885.936
Imputación de subvenciones	11.996.584
Variación de valor razonable en instrumentos financieros	632.924
Valor económico directo distribuido	428.667.059
Costes operacionales	129.280.801
Gastos de personal	44.628.688
Amortización y Deterioro y resultado por enajenaciones de inmovilizado	91.615.505
Gastos financieros	153.432.048
Resultado puesto en equivalencia	671.509
Impacto sociedades	9.038.507
Valor económico retenido¹	(310.524)

1. Diferencia entre el valor económico directo generado y valor económico directo distribuido.

c) Distribución de las aportaciones sociales

Asociación con organizaciones

Globalvia es miembro activo de diversas asociaciones económicas y educativas, del ámbito nacional e internacional, con el objetivo de promover las relaciones bilaterales de negocio, tanto entre la Compañía y otras entidades del sector como entre los países donde desarrolla su actividad y los países objetivo. Entre las asociaciones se incluyen las Naciones Unidas, asociaciones sectoriales, cámaras de comercio y universidades. En 2020, Globalvia ha llevado a cabo acciones de asociacionismo con 21 organizaciones en diferentes países.

Acciones en España

- Cámara de Comercio de EE. UU. en España (AmChampSpain)
- Asociación Latinoamericana de Metros y Subterráneos (ALAMYS)
- Asociación para el Progreso de la Dirección (APD)
- Asociación de Empresas Constructoras y Concesionarias de infraestructuras (SEOPAN)
- Unión Internacional del Transporte Público (UITP)
- Asociación de Directivos de Comunicación (Dircom)
- Iniciativa Gerentes de Riesgos Españoles Asociados (IGREA)
- Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- Cámara de Comercio de Canadá en España
- Asociación Madrid Futuro
- Fundación de los Ferrocarriles Españoles (Vía Libre)
- Asociación de Empresas Gestoras de los Transportes Urbanos Colectivos (ATUC)
- Fundación Laboral de la Construcción

Acciones en Portugal

- Associação Portuguesa das Concessionárias (APCAP)

Acciones en Costa Rica

- Cámara Costarricense de la Construcción
- Cámara Oficial Española de Comercio e Industria
- Asociación Cámara de Exportadores

Acciones en Chile

- Cámara Oficial Española de Comercio

Acciones en Estados Unidos

- International Bridge, Tunnel and Turnpike Association (IBTTA)
- Cornell University
- AIAI (Association for the Improvement of American Infrastructure)

Globalvia se adhiere a la Asociación Madrid Futuro con el objetivo de impulsar proyectos que transformen la ciudad de Madrid y contribuyan a su crecimiento sostenible

En el marco de la lucha contra los efectos de la COVID-19 y la recuperación económica asociada a esta crisis, Globalvia se adhiere a la Asociación Madrid Futuro, una asociación sin ánimo de lucro, impulsada desde la sociedad civil, que actúa como catalizador de proyectos de impacto transformadores de la ciudad, buscando fórmulas de financiación para los mismos. En el corto plazo, se espera acometer acciones que ayuden a la reactivación y recuperación de Madrid tras el efecto de la pandemia. Y en el largo plazo, se pretende sacar adelante proyectos estructurales que sitúen a Madrid como capital de referencia a nivel internacional.

La diversidad de conocimiento y experiencia de los integrantes de Madrid Futuro permite planificar proyectos de éxito con un enfoque intersectorial, logrando avances simultáneamente en ámbitos diferentes: emprendimiento, cultura, turismo, innovación e impacto social. Con la premisa de que las ciudades que prosperan son aquellas en las que instituciones y sociedad civil van de la mano, Madrid Futuro trabaja por un modelo de gobierno basado en la colaboración público-privada como herramienta de gestión para determinar los objetivos de interés común tanto a corto como a largo plazo.

Patrocinios

Globalvia patrocina eventos tanto sectoriales como de otra índole que potencian el desarrollo económico y social de los países en los que está presente, centrándose en las comunidades cercanas a las infraestructuras que gestiona. Debido a la excepcional situación sanitaria del 2020, los eventos patrocinados han confluído entre la modalidad presencial y virtual, notándose una variación importante en el número de patrocinios debido a un drástico descenso de la celebración de eventos. En 2020, Globalvia patrocinó 14 eventos en diferentes países.

Patrocinios en España

- Jornada Técnica "Metro de Sevilla: solución sostenible para el transporte de la ciudad"
- "Mirando hacia el futuro: la movilidad sostenible como elemento clave de la recuperación"
- Una Noche de Rock desesperada
- Campaña sondeo Perching en colaboración con GloboSonda
- Microrrelatos Parla
- Parla Cuenta
- Libro de microrrelatos

Patrocinios en Portugal

- Jornadas de Ingeniería Informática UTAD
- Encuentro Nacional de Estudiantes de Informática en ENEI UMINHO
- "Projeto Plante um Músico" de la Associação Cultural da Beira Interior

Patrocinios en Costa Rica

- Congreso Nacional de Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial (UCCAEP)

Patrocinios en Irlanda

- Cumann Naomh Toome GAA Golf Classic

Patrocinios en Estados Unidos

- Gold Partnership with the 13th Global Infrastructure Leadership Forum

Jornadas de Ingeniería Informática UTAD y Encuentro Nacional Estudiantes de Informática en ENEI UMINHO en Portugal

En febrero 2020, una representación del equipo de Transmontana, concesión portuguesa de Globalvia, encargado del desarrollo del programa de gestión de activos diseñado internamente por la Compañía participó en las Jornadas de Ingeniería Informática (UTAD) en Vila Real y en el Encuentro Nacional de Estudiantes de Informática (ENEI) en Braga.

A través de ambos eventos, orientados a ser un punto de encuentro para estudiantes y profesionales de las áreas de la informática, las telecomunicaciones y las nuevas tecnologías, el equipo de Transmontana explicó el proyecto, los *partners* tecnológicos con los que se ha trabajado, las oportunidades que se esperan en el futuro y la dinámica de innovación presente en el sector de infraestructuras y en la Compañía en particular.

Adicionalmente, en ambos congresos se expuso un *stand* corporativo en la feria de empleo para complementar la información del proyecto y resolver las inquietudes de los asistentes.

Donaciones a fundaciones, ONG y entidades sociales

Globalvia realiza donaciones monetarias a diferentes entidades presentes en las áreas donde la Compañía opera para ayudar a 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 a agua potable a la población, mejorar la calidad de vida y salud de personas desfavorecidas, favorecer la inclusión y empleabilidad 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 2020, Globalvia ha realizado donaciones a 30 entidades:

Entidades en España

- Fundación Chile-España
- Asociación Altas Capacidades de Galicia (ASAC)
- Fundación ¡HELP
- Fundación A LA PAR
- AUARA
- Comunidad de Madrid
- Asociación DEBRA - Piel de Mariposa
- Asociación adEla
- Fundación ADECCO
- Fundación Prodis
- UNICEF
- Save the Children
- Ayuntamiento de A Estrada
- Ayuntamiento de Lalín
- Ayuntamiento de Silleda

- Ayuntamiento de Vedra
- Cáritas
- Mensajeros por la Paz
- Banco de Alimentos de Madrid
- Asociación Cultural de Familias y Antiguos Alumnos del Cautivo del Padre Manjón

Entidades en Portugal

- Associação Aldeias de Crianças SOS
- Asociación de Parálisis Cerebral de Vila Real
- Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental (APPACDM)
- Casa da Infância e Juventude de Castelo Branco (CIJE)

Patrocinios en Costa Rica

- Fundación Yo puedo, ¿y vos?
- Asociación Costas del Surf
- Asociación Animal Hope Costa Rica Esperanza Animal
- Donación Programa Nacional de Cultura "Leer es vivir"
- Fundación Real Madrid

Patrocinios en Chile

- Fundación Real Madrid

Patrocinios en Estados Unidos

- Donation to CIS of Richmond's COVID-19 Emergency Food Assistance for Henrico Co.

Asociación adEla, Asociación Española de Esclerosis Lateral Amiotrófica

La Asociación adEla es una organización sin ánimo de lucro fundada en 1990 con la misión principal de mejorar la calidad de vida de las personas afectadas por la ELA (Esclerosis Lateral Amiotrófica) u otras enfermedades de la motoneurona y de sus familias.

La colaboración entre Globalvia y la Asociación adEla da comienzo en febrero de 2020. Esta asociación fue la seleccionada en el proyecto estratégico de Globalvia denominado "Contigo, 1=2" para los dos próximos años (2020/2021). Este proyecto estratégico cuenta con el siguiente procedimiento: los empleados de la Compañía proponen las entidades con las que colaborar, todos ellos votan la que mejor encaja con sus intereses y los pilares de RSC de la Compañía y deciden qué cantidad donar, siendo este importe igualado por Globalvia.

Donaciones excepcionales con motivo de la COVID-19

Globalvia ha querido manifestar su compromiso humano y solidario con la sociedad y los colectivos más vulnerables durante la crisis sanitaria provocada por la COVID-19 poniendo en marcha nuevas acciones y reforzando el apoyo a las entidades con las que trabaja de forma habitual.

Principalmente, las concesiones de Globalvia han realizado donaciones de material de protección frente a la pandemia (gel antiséptico, guantes desechables, mascarillas, etc.) para cubrir las necesidades de diferentes entidades y colectivos como residencias de ancianos, hospitales, cuerpos de bomberos y familias carentes de recursos.

A esta acción se suma la compra de *tablets* para su entrega a hospitales y ayuntamientos, que las distribuyen a centros sanitarios para poder realizar videollamadas entre los enfermos y sus familiares, así como a familias sin recursos, con el propósito de ayudarles en la educación virtual de los más pequeños. También la Compañía ha apoyado con la entrega de alimentos a los colectivos más vulnerables.

En este sentido cabe destacar la colaboración con:

- **AUARA.** Compra de botellas de agua para hospitales de España y a personas sin hogar.
- **Fundación A LA PAR.** Proyecto de vivienda y asistencia a personas con discapacidad intelectual que no pueden estar en sus hogares o carecen de familia.
- **Fundación Prodis.** Plan de Conversión Tecnológica surgido como fórmula de adaptación a la situación actual, el cual está orientado a continuar con el acompañamiento y la integración de los beneficiarios de la fundación con discapacidad intelectual.
- **Instituciones públicas.** Globalvia se pone a disposición de la Comunidad de Madrid en esta lucha contra la pandemia provocada por la COVID-19. La colaboración se realiza a través de una donación destinada a cubrir las necesidades derivadas de la crisis. Por otro lado, a través de los Ayuntamientos de Vedra, A Estrada, Lalín y Silleda, Autopista Central Gallega colabora con los municipios de la zona de influencia de la autopista.
- **Cáritas, Mensajeros de la Paz y Banco de Alimentos.** Concesiones de Madrid, Ruta de los Pantanos y M-407 colaboran económicamente con estas entidades para apoyar los comedores destinados a personas afectadas por la crisis.
- **Empresas de restauración y hostelería.** La Compañía ha colaborado con los proyectos de Cristina Oria y Viena Capellanes destinados a entregar material sanitario y alimentos de forma gratuita a los profesionales sanitarios que combaten la crisis en hospitales de Madrid.
- **Hospital de Sevilla.** Compra de una cama UCI para un hospital de Sevilla por Metro de Sevilla, una de las concesiones ferroviarias españolas de Globalvia.
- **Fundación Pública Andaluza para la Gestión de la Investigación de Sevilla (FISEVI).** Compra de pulsímetros para esta fundación por Metro de Sevilla.

Otras acciones sociales

En 2020, 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.

Fomento de la Seguridad Vial

- Campaña de concienciación en materia de Seguridad Vial dirigida a usuarios y visitantes de la concesión (Portugal)
- Campaña radiofónica de Seguridad Vial (Costa Rica)
- Programa Soy Responsable con charlas sobre Seguridad Vial (Costa Rica)
- Campaña de Seguridad Vial para alumnos de escuelas cercanas a la concesión (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 la Fundación PRODIS colaborando con la integración laboral de colectivos con discapacidad intelectual (España)
- Convenio de colaboración para la recogida de tapones bajo el lema "Tapones para una nueva vida" (Fundación Seur) (España)
- Campaña de Apoyo y reconocimiento al pequeño comercio (España)
- Ayuda humanitaria a bomberos en la lucha contra incendios (Portugal)
- Compra entradas concierto solidario (Fundación Luzón) (España)
- Compra de artículos de aseo para familias y ancianos residentes en comunas cercanas a la concesión (Chile)
- Compra de pintura para Bomberos de Penco (Chile)
- Compra de combustible para Bomberos de Penco (Chile)
- Compra de mantas a la Comunidad Santa Bárbara (Chile)

Cuidado del medioambiente

- Reforestación de áreas adyacentes a la concesión afectadas por incendios - Vila Velha Rodão (Portugal)
- Charlas a centros educativos sobre reciclaje y protección al medio ambiente (Costa Rica)

Otras acciones sociales excepcionales con motivo de la COVID-19

Además de las acciones habituales enmarcadas en las distintas categorías anteriormente citadas, este año, de forma excepcional, la mayoría de las acciones llevadas a cabo se enfocan en la ayuda prestada para combatir los efectos de la crisis sanitaria y económica causada por la COVID-19. Entre las más destacadas se encuentran:

Cesión de maquinaria y equipo humano voluntario. Autopista Central Gallega se pone a disposición del ayuntamiento del área de influencia de la autopista para la prestación de servicios de desinfección a través de la utilización de maquinaria y personal voluntario de la concesionaria. También se ofrece este servicio al Ministerio de Transportes y Movilidad y Agenda Urbana y al parque de bomberos de Terras de Deza y Comarca del Ulla. En Portugal la Compañía también colabora con Protección Civil del Distrito de Bragança en las tareas de desinfección de calles de la ciudad Mirandela y apoya en las tareas de desinfección de los edificios e instalaciones de los hogares de ancianos.

Ayuda a los profesionales que luchan ante la COVID-19. En las dos concesiones en Portugal de Globalvía, Transmontana y A23-Beira Interior, la Compañía ayuda a todos los profesionales cuya actividad está directamente relacionada con la lucha contra esta pandemia. Estos profesionales pueden circular por las dos autopistas sin soportar el peaje, asumiendo Globalvía este coste y abonándolo al concedente. Esta disposición cubre a los profesionales que trabajan en hospitales y otras unidades locales de salud, en hogares de ancianos y en fuerzas de seguridad y orden públicos ubicados en los municipios comprendidos.

Apoyo al comercio local. Además, durante esta crisis sanitaria y económica, Globalvía ha apoyado al comercio local en España y Portugal durante la Navidad. Asimismo, en colaboración con las municipalidades correspondientes a su ámbito de actuación, Autopista del Itata y Autopista Costa Arauco en Chile, apoyan a productores artesanos locales encargando la fabricación de 1.200 mascarillas. En Irlanda se apoya al comercio local mediante la compra de gel hidroalcohólico a entidades locales.

d) Voluntariado corporativo

Durante 2020, Globalvía ha continuado con la iniciativa de Voluntariado Corporativo para empleados. Algunas de las iniciativas de voluntario corporativo son las siguientes:

- Programa de Voluntariado para teleasistencia y dotación de medios necesarios para personas que padecen la enfermedad ELA y sus familiares en colaboración con la Asociación adEla y el Programa de Voluntariado con la Fundación Adecco destinado al teleacompañamiento de personas vulnerables beneficiarias de la Fundación y enmarcado en su proyecto #EmpleoParaTodos orientado a la integración laboral.
- Proyecto de reforestación de zonas adyacentes a la autopista portuguesa A23-Beira Interior con el objetivo de reponer árboles, especialmente en las zonas afectadas por los últimos incendios. Trece empleados de esta concesión llevan a cabo la iniciativa de forma totalmente voluntaria actuando en los nodos A23, Vila Velha de Rodão, Gardete y Envendos y plantando un total de 150 árboles de diferentes especies, adecuadas a las condiciones de la región. Esta acción de voluntariado corporativo continuará en 2021 con la plantación de más árboles en la Zona Norte, Pinhel y Belmonte, también áreas cercanas a la autopista.

e) Contribución a la sociedad a través de inversión en infraestructuras

En los planos sanitario, económico y social, los nuevos desafíos que se plantean derivados de la COVID-19 han puesto de manifiesto las ventajas de otras fórmulas de gestión para dar mejor respuesta a las necesidades de la sociedad, haciendo posible un crecimiento de la economía sostenido en el tiempo. Un ejemplo es la colaboración Público-Privada, la cual aúna la eficiencia, el conocimiento y la agilidad del sector privado con el necesario papel supervisor del sector público.

Sin embargo, la colaboración Público-Privada no se plantea únicamente como un mecanismo para dar respuesta a una situación de emergencia puntual, sino que se perfila como el único camino posible para dar respuesta a los grandes proyectos estratégicos. Estos últimos precisan de grandes inversiones que, en caso de estar sujetas solo a la inversión pública, necesitarían de mucho más tiempo para llevarse a cabo. Es el caso de los grandes proyectos relacionados con los sectores del medio ambiente, la energía o el transporte. Asimismo, esta fórmula permite que el sector público mantenga su rol supervisor, manteniendo la orientación pública del proyecto.

Esta alianza, la cual no implica un cambio de titularidad de aquello público a lo privado, supone unas ventajas claras e indiscutibles para la sociedad. Entre estas ventajas se encuentra la renovación de los sistemas tradicionales, la cual conlleva agilización en los plazos y el ahorro de fondos públicos. Otro beneficio destacado es la canalización del *expertise* y *know-how* de las empresas pertenecientes al sector de infraestructuras hacia objetivos públicos, complementando así la capacidad pública de crear proyectos y ofrecer servicios, dotándolo de una nueva oferta de equipamientos e infraestructuras.

Por las razones expuestas, Globalvia cree firmemente que, a través de sus inversiones en infraestructuras basadas en este modelo de negocio público-privado, contribuye a la sociedad desde distintos prismas, aportando múltiples beneficios y valor.

f) 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 establecido sucesivos Planes de Gestión Social y Ambiental en Autopista Costa Arauco, correspondientes a los periodos 2018-2019 y 2019-2020, el plan 2020-2021 se encuentra en curso de elaboración.

Estos Planes de Gestión Social y Ambiental dan respuesta a la resolución de Calificación Ambiental RCA N°245 del año 2008 y a las obligaciones de seguimiento y monitoreo recogidas. Su contenido abarca 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.

2.3.4. Cadena de suministro responsable y sostenible

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 operaciones y de sus empleados, ya que los riesgos para la Compañía tampoco se limitan a 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 y subcontratistas.

Los principales tipos de proveedores de la Compañía son los siguientes:

- Servicios de asesoría y auditoría a nivel corporativo.
- Actividades de operación y mantenimiento en las Sociedades del Grupo.
- Suministro de consumibles, materiales y equipos para las operaciones.

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 2020, se han producido algunas incidencias en relación con los proveedores. Sin embargo, no se han producido impactos significativos y las incidencias no han dado lugar a cambios de proveedor.

La Política del Sistema Integrado de Gestión de Globalvia, actualizada en junio de 2020, incluye directrices relativas a la cadena de suministro. Además, la Compañía cuenta con procedimientos documentados que establecen los criterios y responsabilidades asociados al control del proceso de compra y subcontratación, homologación de proveedores, así como al proceso de verificación de los productos o servicios comprados. Asimismo, 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.

Proveedores locales

Globalvia asume su compromiso con el desarrollo económico y social de los países en los que opera. En este sentido, con el propósito de aportar valor a las comunidades a través de su actividad de negocio, la Compañía opta por colaborar con proveedores locales. En la siguiente tabla se presentan las cifras relativas a los proveedores locales con los que ha contado Globalvia durante el año 2020.

Indicadores sobre proveedores en 2020	España	Chile	Costa Rica	Estados Unidos	Irlanda	Portugal
Número de proveedores	878	516	343	111	320	492
Número de proveedores locales	821	501	303	98	285	438
Porcentaje de proveedores locales	93,5%	97,1%	88,3%	88,3%	89,1%	89,0%
Porcentaje de volumen de proveedores locales	94,3%	99,2%	99,9%	93,0%	95,80%	97,8%

¹ Globalvia entiende como proveedores locales a aquellos localizados en el mismo país en el que la Sociedad opera.

² No se dispone de información relativa a México ya que queda fuera del Sistema Integrado de Gestión de la Compañía.

Evaluación a proveedores

El 100% de los proveedores que trabajan para Globalvia han sido 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. El procedimiento fue actualizado en 2019, para incluir, entre otros, criterios en la homologación y evaluación de proveedores de cumplimiento con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Señalar que este procedimiento se encuentra de nuevo en proceso de actualización.

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 Compañía.

Además de este seguimiento continuo, anualmente se realiza una reevaluación de los proveedores. Para ello, se analizan los Informes de No Conformidad aplicables, así como 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.).

Los métodos y criterios de evaluación establecidos por Globalvia para la selección y evaluación inicial y periódica de nuevos proveedores son los siguientes:

- **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.

Los criterios gestión ambiental y seguridad y salud en el trabajo podrán ser aplicados únicamente a aquellos proveedores de servicios que lleven implícitas operaciones en terreno.

Control de 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, se realizan auditorías internas y externas sobre los requisitos relativos a compras y proveedores.

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.

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. Como parte del proceso de homologación y reevaluación dichos proveedores deben acreditar documentalmente el cumplimiento de diferentes aspectos en esta materia. Este año la Compañía ha migrado de la certificación OHSAS 18001 a la norma ISO 45001, la cual requiere una mayor implicación de los contratistas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud. Asimismo, se han realizado formaciones sobre la nueva norma ISO 45001 y sobre cultura preventiva a empleados y contratistas clave.

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

Con carácter anual se realizan estudios 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 4,58 sobre 5, mientras que en las Sociedades del Grupo es de 4,66 sobre 5. Por tanto, en términos generales, se observa un grado óptimo de satisfacción por parte de los proveedores que trabajan para Globalvia.

2.4 Movilidad sostenible centrada en nuestros usuarios

2.4.1 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, actualizada en 2020, manifiesta su compromiso de gestionar las Entidades y Sociedades que la integran de forma responsable, y de acuerdo con la vocación de satisfacer las necesidades de los clientes y usuarios. Así, los principios de actuación de dicha política ponen en el centro a estos últimos.

a) Experiencia del usuario

Globalvia enfoca sus esfuerzos en poner a disposición de sus usuarios las mejores infraestructuras y el mejor servicio posible, en términos de calidad, confort y 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, ISO 45001 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).

Globalvia cuenta también con diferentes procedimientos para garantizar la mejor gestión de los riesgos asociados a la experiencia de sus usuarios, como son el Procedimiento de Análisis de Satisfacción de Partes Interesadas y el Procedimiento “Atender al Cliente”, entre otros.

PROYECTO CEX: *Customer Experience Injection Program*

Globalvia se ha embarcado en un nuevo proyecto enfocado a la mejora de la calidad del servicio y la experiencia del usuario.

El objetivo del programa es integrar en la Compañía la cultura del *customer experience mindset*. Con ello se busca que los equipos encargados de la gestión de los procesos de calidad, la atención al cliente y la innovación amplíen sus conocimientos acerca de los usuarios de las infraestructuras, y que sean capaces de detectar sus problemas, necesidades y percepciones para identificar áreas de mejora en el corto y largo plazo. Para ello, el denominado *Customer Journey* se convierte en una herramienta esencial, que será integrada en los procesos de calidad y satisfacción de usuarios.



b) Seguridad de usuarios

Para Globalvia es imprescindible preservar la seguridad de los usuarios de las infraestructuras que gestiona. El Procedimiento de Seguridad Vial establece las directrices generales en esta materia. La Compañía realiza un seguimiento de la accidentabilidad con base en los indicadores internacionales más utilizados y cuenta con Comités de Seguridad Vial en las Sociedades Concesionarias que reportan las medidas implementadas y su efectividad al Consejo de Administración. Asimismo, anualmente se realiza un análisis del servicio ofrecido de cara a mejorar los niveles de accidentabilidad e incidencias en las infraestructuras del Grupo.

Con el fin de facilitar la movilidad en las infraestructuras en condiciones adecuadas de seguridad y fluidez, la Compañía ofrece atención a accidentes o incidentes en carretera, realiza operaciones de reparación urgente de deterioros, y programa tareas de vialidad en condiciones meteorológicas desfavorables, objeto de otro procedimiento interno específico denominado “Vialidad Invernal”. Para estas operaciones, consideradas como prioritarias, se cuenta con equipos operativos de actuación rápida.

Las principales iniciativas y reconocimientos en 2020 en materia de Seguridad Vial son las siguientes:

- Encuentro por la Seguridad Vial con Jean Todt, embajador especial para la Seguridad Vial de Naciones Unidas y presidente de la FIA (Federación Internacional del Automóvil).
- Transmontana renueva su Centro de Control de Tráfico con el objetivo de mejorar los sistemas de atención a sus usuarios y ser más eficientes.
- M50 Concession es premiada por su campaña en seguridad Vial al mejor *Twitter Small Business* en Irlanda, un reconocimiento organizado por *los Social Media Awards (Socksies)*.
- Durante 2020, la concesión portuguesa A23-Beira Interior ha llevado a cabo una serie de iniciativas en materia de Seguridad Vial. Entre ellas, destacan:
 - Colocación de equipos para disuadir a los animales salvajes de que pasen hacia la autopista, reduciendo posibles accidentes de colisión de vehículos.
 - Realización de varias campañas de Seguridad Vial en alianza con las entidades oficiales IMT (Instituto de Movilidad de Transportes) y ANSR (Autoridad Nacional de Seguridad Vial), que consistieron en la colocación de mensajes de seguridad vial en los paneles de mensajes variables instalados a lo largo de concesión.
 - Campaña de sensibilización sobre la importancia del cumplimiento de las normas de tráfico. Cada 15 días, en la web de A23-Beira interior se incluyen 5 ilustraciones con distintos mensajes.
- Globalvia participa en un programa piloto, *C-Roads*, en Portugal sobre la señalización de incidentes en el Túnel de *Gardunha* con el objetivo de validar y testar la viabilidad técnica y el desempeño de las comunicaciones *Vehicle-to-Everything* o V2X bajo condiciones reales. Este tipo de señalización permite reducir los accidentes en túneles informando al resto de usuarios de la vía y anticipar la situación.
- Para dar continuidad a la campaña de concienciación en materia de seguridad vial en áreas rurales del Bío Bío (Chile) se procede a la donación de tablets y paquetes de conexión de datos para los niños y niñas de las escuelas rurales de Florida y del Liceo de los Álamos.
- El programa “Soy Responsable” de Ruta 27 ha continuado este año con la capacitación a los niños de la escuela Villa Nueva en Salinas en materia de Seguridad Vial y protección medioambiental.

A continuación, se detallan los índices de peligrosidad de autopistas y las incidencias en el servicio de ferrocarriles correspondientes a los años 2018, 2019 y 2020:

Índice de Peligrosidad de Autopistas¹			
	2018	2019	2020
A23 Beira Interior	7,9	8,3	5,3
Autopista Central Gallega	2,2	0,7	5
Auto-Estradas XXI	7,8	6,9	5
Sociedad Concesionaria Autopista Costa Arauco	38,8	41,7 ²	38,8
Concesiones de Madrid	5,3	3,1	2,9
Pocahontas Parkway	0	0	2,5
Ruta 27	11,5	15,2 ³	14,6
Ruta de los Pantanos	9,5	6,9	4,9
Sociedad Concesionaria Autopista del Aconcagua	19,1	19,1	21
Sociedad Concesionaria Autopista del Itata	31,6	31,9 ²	39
Túnel d'Envalira	0	0	- ⁴

1. Número de accidentes con víctimas de los últimos 12 meses * 10⁸ / longitud de vía (km) * 365 * IMD (últimos 12 meses ponderados).
2. Estas concesiones se vieron afectadas por eventos de orden público que disminuyeron de forma considerable el tráfico durante el último trimestre del año 2019. Esto se reflejó en que, con una cifra parecida de accidentes, el indicador sufrió un incremento.
3. Si bien el número de accidentes fue similar, el indicador aumentó respecto 2018 debido a la caída del tráfico. Como hecho destacable, durante el 2019 se produjo un descenso del número de víctimas mortales en las autopistas de Globalvia del 17% respecto 2018, destacando la disminución en los países latinoamericanos.
4. Túnel d'Envalira ya no pertenece a la Compañía.

En cuanto al Índice de Peligrosidad de Autopistas registrado para el año 2020, la disminución en el tráfico que ha traído aparejado la COVID-19 ha provocado variaciones dispares en el indicador. Con carácter general se observa una disminución en el indicador, descendiendo este para todas las concesiones de Globalvia en un 9%. El número de accidentes con víctimas ha descendido en un 18% y el número de fallecidos en un 8%.

Incidencias en el servicio de Ferrocarriles¹			
	2018	2019	2020
Metro de Sevilla	24,5	21,5	11,5
Tranvía de Parla	19,9	32,5 ²	13,5

1. Número de incidencias (últimos 12 meses) * 10⁵ / 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.

La demanda de pasajeros en los activos ferroviarios se ha visto fuertemente afectada por la pandemia. A priori esto podría suponer un aumento del indicador. No obstante, los esfuerzos de las concesiones de Globalvia por garantizar la seguridad, junto con el comportamiento cívico de los usuarios, han resultado en una bajada importante en el indicador.

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

Siguiendo lo definido en el apartado 1.3.5. (Financiación sostenible de proyectos) en relación con el 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 2020, el indicador de referencia acordado se deriva del promedio ponderado del número de accidentes con víctimas por vehículo-km entre 2017 y 2019 inclusive, siendo este valor 4,3. Dado que la medición de 2020 arroja un resultado de 3,9, el porcentaje resultante es un 91,3%, cumpliendo el objetivo.

c) Satisfacción de clientes y usuarios

Globalvia mide el nivel de satisfacción de los clientes y usuarios en relación con sus actividades de manera anual. 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 2020.

A continuación, se detallan los índices de Calidad Medio (ICM) de los clientes y usuarios de la Compañía correspondientes a los años 2018, 2019 y 2020.

Índice de Calidad Medio (ICM)¹

(1: muy bajo - 5: muy alto)

	2018	2019	2020
Administración autopistas ^{2y3}	4,22	4,24	4,2
Administración ferrocarriles ⁴	-	4,31	4,7
Usuarios de autopistas ⁵	4,23	4,21	4,4
Usuarios de ferrocarriles ⁶	4,15	4,31	4,1

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 2019 ni 2020

3. No se dispone de los datos de Pocahontas Parkway para 2018. No se dispone de datos 2020 para ACEGA,

4. No se dispone de los datos de Administración ferrocarriles para 2018. No se dispone de los datos de Metro de Sevilla para 2019 y 2020.

5. No se dispone de los datos de Pocahontas Parkway para 2018.

6. No se dispone de datos de Metro de Sevilla en 2020.

Los cuestionarios y las reuniones de seguimiento también evidencian los resultados positivos de satisfacción por parte de la Administración durante 2020. 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 los 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 propios (páginas webs, teléfonos de contacto, redes sociales y oficinas de atención al cliente).

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 el cual se documenta en los respectivos Informes de Revisión por la Dirección elaborados en cada Sociedad.

En 2020 Globalvia puso en marcha diversas iniciativas con el propósito de mejorar la comunicación de la Compañía con los usuarios de sus infraestructuras:

- Metro de Sevilla estrenó nueva *aplicación móvil* y página web con el objetivo de ofrecer una experiencia mejorada a todos sus usuarios. Con funcionalidades como la recarga *online* de títulos de transporte, el contacto directo con el servicio de Atención al Cliente, información detallada sobre las tarifas y una calculadora que ayuda al usuario a estimar tanto el tiempo de viaje como su importe.
- Transmontana se acercó más a sus usuarios diseñando una moderna e intuitiva página web que además incorpora un asistente virtual o *Chatbot*.
- Tranvía de Parla lanzó una nueva página web para ofrecer una experiencia mejorada a todos sus usuarios y, facilitar el acceso a la información. La nueva página web incorpora nuevas funcionalidades, entre las que destacan una calculadora de ruta, un calendario de eventos y un asistente virtual.

e) Reclamaciones o peticiones recibidas

Con el propósito de ofrecer la mejor experiencia posible a sus usuarios, Globalvia lleva a cabo un análisis periódico de sus reclamaciones. Asimismo, estas son tratadas en el Informe de Revisión del Sistema de manera anual por la Dirección en el marco de la ISO 9001 para aquellas sociedades que cuentan con la certificación. En el caso de los ferrocarriles, las reclamaciones son tratadas conforme a la UNE-EN 13186.

El número de reclamaciones relacionadas con acceso de personas con movilidad reducida por cada 100.000 usuarios de ferrocarriles en 2020 fue 0,02. En materia de violaciones de la privacidad del cliente, no se han detectado reclamaciones a lo largo del año. Asimismo, durante 2020 no se han identificado incumplimientos de normativas o códigos voluntarios relativos a los impactos a la salud y seguridad de los productos y servicios.

Reclamaciones por cada millón de usuarios en Autopistas¹		
	2019	2020
A23 Beira Interior	270,7	523
Autopista Central Gallega	109,6	94
Auto-Estradas XXI	26,2	26
Sociedad Concesionaria Autopista Costa Arauco	74,1	110
Concesiones de Madrid	0	0
Pocahontas Parkway	0,5	4
Ruta 27	9	59
Ruta de los Pantanos	0	0
Sociedad Concesionaria Autopista del Aconcagua	274,6	320
Sociedad Concesionaria Autopista del Itata	27,6	13
Túnel d'Envalira	0	-. ²
MEDIA TOTAL	77,2	93,8

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

2. Túnel d'Envalira ya no pertenece a la Compañía.

En el caso de la sociedad portuguesa A23 Beira interior, una parte importante de las reclamaciones son originadas durante el proceso de registro de vehículos y posterior cobro de peaje. Este tipo de reclamaciones aumentaron significativamente en 2020 por lo que durante el primer trimestre de 2021 está prevista una actualización del sistema. En la Sociedad Ruta 27 en Chile la principal fuente de reclamaciones es de la misma forma la identificación de vehículos y cobro de peaje mediante el sistema "Quick Pass". Por su parte, en la Sociedad gallega ACEGA, debido a la reciente implantación de sistemas de pago mediante tarjeta durante el 2020, el 40% de las reclamaciones son relativas a fallos con el lector de tarjetas.

Reclamaciones por cada 100.000 pasajeros en Ferrocarriles¹		
	2019	2020
Metro de Sevilla	9	6,4
Tranvía de Parla	11,1	9,8
MEDIA TOTAL	9,5	7,5

1. Fórmula de cálculo: número de reclamaciones procedentes por 10⁵ / total pasajeros año

En el caso de los ferrocarriles, las reclamaciones relacionadas con acceso y billeteaje representan más del 50%. 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

Algunas de las iniciativas llevadas a cabo durante el año 2020 para mejorar el servicio y la experiencia de usuario son las siguientes:

- Pocahontas Parkway implementa la aplicación *Stora by Globalvia*, una nueva solución digital para viajar de forma rápida y cómoda por las autopistas de peaje permitiendo a los usuarios abonar sus desplazamientos directamente desde el móvil, sin usar dinero en efectivo ni tarjeta física.
- Metro de Sevilla lanza Tap&Go, un nuevo sistema de billeteaje y pago sin contacto y establece un sistema para controlar la ocupación de sus estaciones.
- Globalvia facilita el acceso de los usuarios a una movilidad más sostenible con la instalación de puntos de carga para vehículos eléctricos en los aparcamientos de las estaciones de acceso a Metro de Sevilla y a lo largo de las autopistas de Costa Rica y Chile.

Asimismo, la Compañía continúa con algunas de las iniciativas que ya lleva desarrollando en años anteriores como:

- Colocación de medidas de seguridad: Refuerzo de la señalización en zonas específicas para ayudar a respetar la velocidad establecida.
- Comunicación de incidencias: Información relativa a través de las redes sociales.
- Calidad del servicio y 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.
- 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.
- Envío de encuestas de satisfacción: Envío de encuestas de satisfacción a la Administración concedente, usuarios, proveedores y entidades financieras. Cliente Misterioso en ferrocarriles.
- 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 pueda continuar ofreciéndose el servicio.

2.4.2 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.



Principios de innovación de Globalvia

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 esta. Asimismo, Globalvia cuenta con un nuevo Manual de procedimientos de innovación que incluye diferentes procedimientos en la materia.



Medidas para la gestión de la innovación

b) INNGLOVATION: la innovación en Globalvia

Globalvia continúa trabajando acorde a su Plan de Innovación para 2019-2021. Este plan cuenta con cinco líneas estratégicas y con cinco palancas de acción para acelerar los diferentes proyectos de innovación:

Plan de Innovación 2019-2021	
5 líneas estratégicas de innovación	5 palancas de acción
1. <u>Experiencia diferencial:</u> ofrecer una experiencia diferencial y única a nuestros usuarios en sus viajes.	1. <u>Generación de valor:</u> se mantiene un <i>portfolio</i> equilibrado de iniciativas de innovación incremental e innovación disruptiva gracias al Comité de Innovación.
2. <u>Nuevos modelos:</u> crear nuevos modelos de movilidad que cambien nuestro estilo de vida.	2. <u>Una nueva forma de trabajar:</u> con base en el intraemprendimiento, la colaboración, el liderazgo y la co-creación con un ecosistema innovador cada vez más heterogéneo.
3. <u>Interconexión de datos:</u> facilitar la vida de las personas mediante la interconexión de datos.	3. <u>Innovación abierta:</u> trabajando con centros de investigación, organismos europeos, universidades, <i>start-ups</i> y socios tecnológicos, entre otros.
4. <u>Referente en infraestructuras:</u> ser un referente en infraestructuras seguras e inteligentes.	4. <u>Agilidad y eficiencia:</u> en el despliegue de los proyectos, asegurando un <i>time to market</i> que genere competitividad a la Compañía.
5. <u>Modelo sostenible:</u> impulsar un modelo sostenible que perdure en el tiempo.	5. <u>Faro de observación:</u> evaluación de tecnologías emergentes, nuevos modelos de negocio y disrupciones posibles en el sector de infraestructuras.

Durante 2020, Globalvia ha continuado con sus actividades y esfuerzos implantados en 2019 para la creación de nuevos y más amplios servicios digitales en el sector de la movilidad e infraestructuras de transporte, expandiendo su enfoque a casi la totalidad de los mercados en los que la empresa tiene presencia.

Muestra de este compromiso ha sido el crecimiento de Openvia que nació en 2019, la plataforma tecnológica y de innovación del Grupo Globalvia, cuya misión es vertebrar la creación y gestión de soluciones digitales para los usuarios dentro del ámbito de la movilidad. Su visión es impulsar la movilidad hacia un mundo sostenible, entendiendo la movilidad como una forma de vivir la libertad, resultado de la interacción de múltiples actores en un entorno abierto en el que todos son protagonistas.



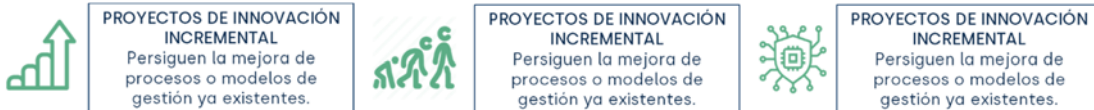
Never stop moving

Openvia nace con el objetivo de adaptar y diversificar el negocio de Globalvia a los nuevos retos a los que se enfrentan las infraestructuras de transporte. Openvia es también una plataforma tecnológica de movilidad inteligente, que permite explorar y co-crear nuevos modelos de negocio (B2B y B2C), reforzar la posición competitiva de la Compañía y generar nuevas sinergias con el ecosistema de la movilidad.

El pasado mes de octubre de 2020 se creó **Openvia Portugal**, una Factoría de Soluciones de Movilidad Digital con sede en Vila Real, la cual está formada por un equipo de más de 15 personas. La Compañía ha apostado por esta región con motivo de su vocación de innovación, la oferta de perfiles tecnológicos y el ecosistema innovador en relación con la universidad. Este centro de innovación portugués ha sido siempre un enclave estratégico para el desarrollo de soluciones tecnológicas de movilidad para el Grupo Globalvia, prestando servicio a operadores situados en más de cinco países alrededor del mundo. La Compañía ha seleccionado Vilareal como una de sus principales sedes para el desarrollo de soluciones de movilidad inteligente, tanto para usuarios (B2C) como para organización (B2B). Para ello, prevé incrementar el peso de este centro de desarrollo y alcanzar un crecimiento del 50% en los próximos tres años.

Además, se han continuado estableciendo colaboraciones y desarrollando iniciativas con el propósito de poder ofrecer más servicios durante el año. La Compañía está constatando la importancia del trabajo en ecosistemas de innovación abierta y el establecimiento de diálogo y colaboración con empresas del sector tecnológico, palanca fundamental a la hora de poner en marcha cualquier iniciativa.→

c) Proyectos de innovación



Categorías de proyectos de innovación

Durante 2020 la Compañía ha realizado diversos proyectos alineados con su estrategia de innovación. Si bien son numerosas las iniciativas, cabe destacar los siguientes proyectos enfocados a la mejora de servicios y la agilización de los procesos internos.

Proyectos enfocados a mejorar los servicios proporcionados

Metro de Sevilla implanta un sistema para controlar la ocupación en sus estaciones

Mediante este sistema, que ofrece un análisis del nivel de ocupación de las zonas de la línea, se conoce en tiempo real el volumen de viajeros en los andenes y vestíbulos de las estaciones. Así, Metro de Sevilla contribuye al control de la pandemia, colaborando con las medidas de seguridad derivadas de la crisis de la COVID-19. Además, este nuevo sistema supone una mejora en el servicio que ofrece Metro de Sevilla en su día a día.

<p>KarAI - Apuesta por la inteligencia artificial</p>	<p>En la apuesta de Globalvia y Openvia por el uso intensivo de tecnologías de inteligencia artificial, nace KarAI, una solución basada en visión artificial que permite a los operadores de carretera realizar una mejor gestión de sus activos a través de la imagen, actualmente en fase piloto.</p>
<p>Alianza con Bird</p>	<p>Openvia ha llegado a un acuerdo de colaboración con la empresa Bird, que consiste en la colocación de patinetes eléctricos en la vía pública para su uso mediante reserva y pago con móvil. El objetivo es promover la interacción entre el transporte público para desplazamientos largos y el patinete eléctrico para distancias más cortas, cubriendo el trayecto completo de una persona en sus necesidades de movilidad cotidianas. La digitalización de la movilidad aporta a las Administraciones Públicas un cúmulo de datos e indicadores que permiten conocer el funcionamiento de las ciudades y mejorar su gestión.</p>
<p>Smart45 crece y se convierte en NeoRoads</p>	<p>Tras los primeros resultados obtenidos en M45 con la instalación de sensores inteligentes, esta iniciativa llega a Galicia, a la Autopista Central Galega (ACEGA). Los sensores instalados a lo largo del firme de la autovía permiten identificar vehículos y recopilar datos sobre su movimiento, esta información es enviada al Centro de Control en tiempo real y sirve para acelerar el proceso de toma de decisiones.</p>

Proyectos enfocados a agilizar los procesos internos

<p>AGILEVIA – primera fase</p>	<p>Globalvia entiende que el fomento de la innovación debe estar apoyado en una metodología acorde a la efectividad que requiere la tendencia, así como a los retos derivados de la creación de nuevos servicios. Durante la primera fase de la iniciativa AGILEVIA, se ha formado a todas las personas que forman parte de la esfera de la innovación en Globalvia. Esta iniciativa ha buscado la familiarización y conocimiento de metodologías <i>Agile</i>, para la gestión y desarrollo de proyectos, y <i>SCRUM</i>, la cual se asentará de manera progresiva en los proyectos de innovación.</p>
---------------------------------------	---

Servicios digitales para el usuario de autopistas – Slora App

En la apuesta de Globalvia por poner al usuario de sus infraestructuras en el centro de las soluciones, se ha lanzado a finales de 2020 la aplicación para móvil Slora en Estados Unidos.

Mediante el uso de Slora el usuario puede hacer uso de los carriles exprés reservados a clientes de *E-ZPass* y así viajar por las autopistas de Virginia sin necesidad de parar ni de utilizar dinero al contado o tarjeta de crédito física. Tras registrar los datos de una tarjeta de crédito en la aplicación los cobros se realizarán de forma automática cada vez que el usuario transite por la autopista. Así mismo la aplicación permite llevar el control de los gastos en peajes en tiempo real y la expedición de facturas, en el caso de usuarios profesionales.

A estas funcionalidades se irán sumando otras muchas en el futuro, de tal forma que Slora no sea solamente una herramienta de pago y gestión de peajes, sino que sea una plataforma integral de servicios para el usuario de las autopistas. Servicios como la información del coche, de la infraestructura, beneficios de fidelización y otros, ya están en el *roadmap* del producto e irán siendo añadidos según vayan avanzando los desarrollos en curso.



Meep Sevilla by Globalvia

En 2020 se lanzó Meep Sevilla by Globalvia, el primer proyecto de Mobility as a Service (MaaS). Este proyecto, que ha sido posible gracias a la alianza con Meep, *start-up* española especializada en el desarrollo de soluciones de movilidad como servicio, es una apuesta de la Compañía por aunar todos los medios de transporte de una ciudad en una sola aplicación.

El objetivo es establecer conexiones más eficaces, promover el uso del transporte público incrementando la accesibilidad multimodal y fomentando que los usuarios opten por esta forma de moverse más sostenible. Gracias al lanzamiento de Meep Sevilla by Globalvia, los sevillanos podrán a partir de hoy, optar por rutas inteligentes e intermodales, planificando, reservando y pagando a través de la app de Meep los diferentes medios de transporte utilizados para cubrir su trayecto por la ciudad, de acuerdo a criterios que permitirán al usuario seleccionar la ruta más sostenible, rápida, económica o eficaz en función de sus necesidades.



Metro de Sevilla lanza Tap&Go y establece un sistema para controlar la ocupación de sus estaciones.

En septiembre 2020, Metro de Sevilla, concesión ferroviaria de Globalvia, se convierte en el primer metro de España en disponer de validación y pago EMV *contactless* con el lanzamiento oficial de su sistema innovador *Tap&Go*.

Se trata de un nuevo sistema de billeteaje con tecnología EMV *contactless* gracias al cual el usuario puede validar en metro directamente con su tarjeta de crédito o débito, en formato físico o en su dispositivo móvil, sin la necesidad de comprar o recargar un título en las máquinas expendedoras de billetes.



Este nuevo hito tecnológico es la apuesta de Globalvia para transformar la experiencia de los usuarios que utilizan el metro y facilitar el uso de este transporte público sostenible.

2.4.3 Seguridad de la información y ciberseguridad

Para Globalvia la protección de la información y la 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

Un importante reto 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. De esta forma, 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. El Sistema está en actualización constante, pues plurianualmente se renuevan sus objetivos.

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 por alcanzar el nivel de seguridad de la información necesario. Por otro lado, dispone de un Manual de Protección de Datos, actualizado en 2020, que protege la confidencialidad de la información y establece las líneas de actuación con relación a la protección de los datos de carácter personal.

En 2020 la Compañía ha continuado desarrollando una Política de Seguridad de Información que define los principios generales a seguir en toda la Compañía para su adecuada gestión. Además, como parte de la mejora continua establecida en el marco de seguridad basado en la norma ISO 27001, en 2020 se ha creado una nueva política de seguridad de la información específica en referencia al uso de dispositivos.

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 Compañía. 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 en la definición de las estrategias de ciberseguridad que aportan valor a su negocio. Cabe destacar que el modelo de seguridad gestionada consta de diferentes proyectos, uno por cada Sociedad, y aborda 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 Sociedad 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 una gestión centralizada de 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, con disponibilidad 24 horas, 7 días a la semana, 365 días al año.
- **Concienciación:** la capacitación de usuarios, de mandos intermedios y de la dirección se ha combinado de manera muy eficiente 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.

Para aumentar las capacidades de defensa del SOC y mantener y mejorar el nivel de madurez y coherencia del sistema de gestión de la seguridad de la información, Globalvia dispone de un servicio de simulación de adversarios (*Red Team*). Este servicio incluye la definición de ejercicios y escenarios de ataque para obtener los siguientes beneficios:

- **Detección de debilidades:** durante los ejercicios se descubren debilidades en todas las capas de la infraestructura que pueden ser aprovechadas por un atacante para afectar al negocio. Identificar estas debilidades es clave para prevenir futuras brechas de seguridad.
- **Mejora de los procedimientos de respuesta:** a través del ejercicio se pondrá a prueba en un entorno realista los procedimientos diseñados, permitiendo identificar en la práctica los puntos fuertes y débiles. Por ejemplo, un mal diseño de los canales de comunicación del equipo de seguridad es un punto débil que puede ser aprovechado por el atacante para obtener inteligencia y evitar ser detectado o contenido.
- **Evolución de los sistemas de monitorización:** gracias a la simulación del ataque se identifican puntos ciegos y pérdidas de la trazabilidad que de otra forma sería imposible descubrir. Además, permite afinar las reglas de detección y las alertas para que sean más precisas, mediante la inclusión de indicadores de compromiso hechos a medida.
- **Entrenamiento del personal de seguridad:** al igual que ocurre con los simulacros de cualquier índole, entrenar al personal con escenarios que se asemejan a la realidad, implica mejorar los tiempos de reacción y poder así anticiparse a los movimientos de un atacante. Así mismo, enfrentarse a las técnicas utilizadas en la vida real permite entender cómo piensan los atacantes y hacerles frente.

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL INFORME



III. PROCESO DE ELABORACIÓN DEL INFORME

Globalvia presenta su tercer Informe de Sostenibilidad - Estado de Información No Financiera Consolidado, en este caso, correspondiente al ejercicio 2020. 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*. En su compromiso con la transparencia Globalvia trabaja cada año para reportar cada vez más información conforme a GRI standards, si bien el alcance de la verificación realizada es en conformidad con GRI opción 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 de un análisis con mayor riqueza de información y mayor robustez.

En el análisis de materialidad se identifican los potenciales asuntos relevantes para la Compañía y sus grupos de interés, para después priorizar estos asuntos según su relevancia.



Ciclo anual de análisis de asuntos relevantes

Adicionalmente, y por segundo año consecutivo, 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 y Portugal). Para ello, se han identificado 507 indicadores específicos a nivel país, de 13 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 del análisis de materialidad realizado en el ejercicio anterior. Este análisis ha permitido identificar 21 asuntos potencialmente relevantes para la Compañía y sus grupos de interés. Posteriormente, y con el propósito de identificar aquellos de mayor relevancia, se han consultado diferentes fuentes y grupos de interés internos y externos.

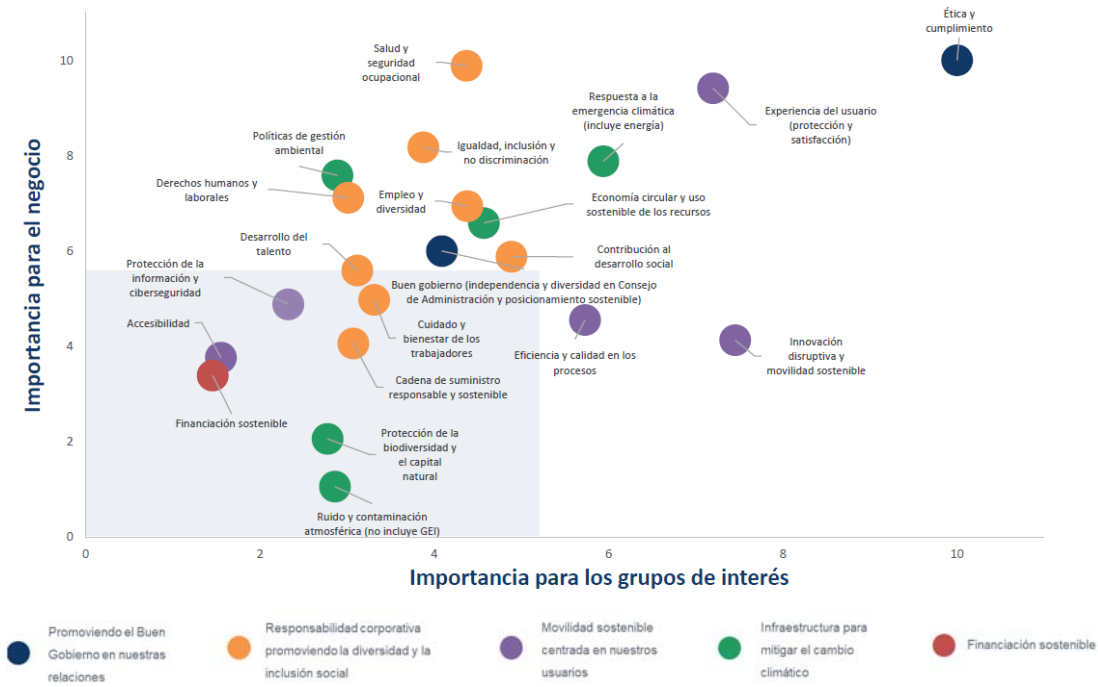
Fuentes externas e internas consultadas:

- Ley 11/2018 sobre Información no Financiera
- Benchmark sectorial
- GRESB Materiality
- S&P SAM Corporate Sustainability Assessment (CSA)
- Global Reporting Initiative (GRI): Sustainability Topics
- ISO 26000
- MSCI Materiality Map
- Sustainability Accounting Standards Board (SASB) Materiality Map
- Prensa sobre Globalvia y el sector en los últimos 12 meses
- KPMG International (2020). Emerging Trends in Infrastructure
- Focus Group Comité de Sostenibilidad y Directores de Negocio

Como resultado, este análisis ha permitido:

- ✓ Identificar 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 de cada uno de los asuntos materiales en el negocio y en los grupos de interés
- ✓ Vincular los asuntos materiales a la Ley 11/2018 sobre Información no Financiera
- ✓ Conocer buenas prácticas en el sector de infraestructuras vinculadas a cada asunto
- ✓ Vincular los asuntos materiales con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
- ✓ Conocer los principales eventos publicados en prensa durante los últimos doce meses relacionados con Globalvia y el sector de 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 los 13 asuntos de mayor relevancia para la Compañía y sus grupos de interés, agrupados en las cuatro líneas de actuación del Plan Estratégico de Sostenibilidad de Globalvia.

	Asunto	Línea de actuación del Plan Estratégico de Sostenibilidad
Asuntos de mayor relevancia	1 Ética y cumplimiento	Promoviendo el buen gobierno en nuestras relaciones
	2 Experiencia del usuario (protección y satisfacción)	Movilidad sostenible centrada en nuestros usuarios
	3 Salud y seguridad ocupacional	Responsabilidad corporativa promoviendo la diversidad y la inclusión social
	4 Respuesta a la emergencia climática (incluye energía)	Infraestructura para mitigar el cambio climático
	5 Igualdad, inclusión y no discriminación	Responsabilidad corporativa promoviendo la diversidad y la inclusión social
	6 Innovación disruptiva y movilidad sostenible	Movilidad sostenible centrada en nuestros usuarios
	7 Empleo y diversidad	Responsabilidad corporativa promoviendo la diversidad y la inclusión social
	8 Economía circular y uso sostenible de los recursos	Infraestructura para mitigar el cambio climático
	9 Contribución al desarrollo social	Responsabilidad corporativa promoviendo la diversidad y la inclusión social
	10 Políticas de gestión ambiental	Infraestructura para mitigar el cambio climático

Otros asuntos relevantes	11	Eficiencia y calidad en los procesos	Movilidad sostenible centrada en nuestros usuarios
	12	Derechos humanos y laborales	Responsabilidad corporativa promoviendo la diversidad y la inclusión social
	13	Buen gobierno (independencia y diversidad en Consejo de Administración y posicionamiento sostenible)	Promoviendo el buen gobierno en nuestras relaciones
	14	Desarrollo del talento	Responsabilidad corporativa promoviendo la diversidad y la inclusión social
	15	Cuidado y bienestar de los trabajadores	Responsabilidad corporativa promoviendo la diversidad y la inclusión social
	16	Protección de la información y ciberseguridad	Movilidad sostenible centrada en nuestros usuarios
	17	Cadena de suministro responsable y sostenible	Responsabilidad corporativa promoviendo la diversidad y la inclusión social
	18	Accesibilidad	Movilidad sostenible centrada en nuestros usuarios
	19	Financiación sostenible	Transversal
	20	Protección de la biodiversidad y el capital natural	Infraestructura para mitigar el cambio climático
	21	Ruido y contaminación atmosférica (no incluye GEI)	Infraestructura para mitigar el cambio climático

3.2. Alcance de la información

La información y los datos financieros y no financieros de Globalvia¹⁸ expuestos en el presente informe son consolidados y hacen referencia a todas las actividades llevadas a cabo en 2020 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 0,63% de las ventas de la Compañía en el negocio de Ferrocarriles.

En marzo de 2020 Globalvia completa la operación de desinversión de su participación en Túnel d'Envalira (Andorra) y por lo tanto esta Concesión no se incluye en este informe.

Sin embargo, Globalvia Jons se incorpora al perímetro de Concesiones que son analizadas en este informe, ya que el Grupo tiene mayoría de participación y control operacional desde el último trimestre de 2019. En aquellos casos en los existan variaciones con respecto a este perímetro, se indicará junto con la información correspondiente.

En cuanto a Sociedades no Concesionarias este año se incluye parcialmente a Openvia Mobility, plataforma tecnológica y de innovación del Grupo Globalvia, tras la incorporación de personal a su filial portuguesa en octubre 2020.

¹⁸ 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 a la calidad del informe, garantiza el cumplimiento con las exigencias de este marco de reporte.

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 las cuatro líneas de actuación de su Plan Estratégico de Sostenibilidad (Promoviendo el buen gobierno en nuestras relaciones, Responsabilidad corporativa promoviendo la diversidad y la inclusión social, Movilidad sostenible centrada en nuestros usuarios e Infraestructura para mitigar el cambio climático).
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

Precisión	En el presente informe se aporta información precisa y detallada sobre los asuntos más relevantes, de manera que los grupos de interés de Globalvia puedan evaluar el desempeño de la organización.
Equilibrio	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.
Claridad	La información incluida en este documento se presenta de forma que sea comprensible y útil para los distintos grupos de interés de la Compañía. Para ello, ésta se ha apoyado en tablas, gráficos, mapas, esquemas y <i>bullets</i> , y ha evitado tecnicismos, así como información excesiva e innecesaria.
Comparabilidad	La información incluida en este documento ha sido seleccionada, recopilada y comunicada de forma coherente, facilitando su comparación con la de los siguientes ejercicios y con <i>benchmarks</i> .

Fiabilidad	El presente informe y los procesos utilizados para su elaboración han sido verificados por un tercero independiente, tal y como se especifica en el siguiente apartado.
Puntualidad	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 2020 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 más información acerca del contenido de este informe y de la gestión sostenible de Globalvia, puede consultar la página web corporativa www.globalvia.com o realizar cualquier consulta sobre el presente informe o sus contenidos a través del correo electrónico sostenibilidad@globalvia.com.

3.6. Listado de acrónimos

- AENOR - Asociación Española de Normalización y Certificación
- ACEGA - Autopista Central Gallega
- AIAI - The Association for the Improvement of American Infrastructure
- ALAMYS - Asociación Latinoamericana de Metros y Subterráneos
- ANSR - Autoridad Nacional de Seguridad Vial
- APCAP - Associação Portuguesa das Sociedades Concessionárias de Auto-Estradas ou Pontes
- APD - Asociación para el Progreso de la Dirección
- APPACDM - Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental
- ASAC - Asociación Altas Capacidades de Galicia
- ATUC - Asociación de Transportes Públicos Urbanos y Metropolitanos
- B2B- Business-to-business
- B2C - Business-to-consumer
- BNV – Bolsa Nacional de Valores
- CAE – Coordinación de Actividades Empresariales
- CAPEX – Capital Expenditure
- CCDO - Certified Cyber Defense Officer
- CEE - Centros Especiales de Empleo
- CEO - Chief Executive Officer – Consejero Delegado
- CFA - Chartered Financial Analyst
- CFO - Chief Financial Officer
- CIJE – Casa da Infancia e Juventude de Castelo Branco
- CNMV - Comisión Nacional de Mercado de Valores
- COVID-19 - Coronavirus Disease
- CSA - Corporate Sustainability Assessment
- DAFO - Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades
- Dircom - Asociación de Directivos de Comunicación
- EINF - Estado de Información No Financiera

- ELA - Esclerosis lateral amiotrófica
- EMAS - Eco-Management and Audit Scheme
- EMV - Europay Mastercard Visa
- ENEI - Encuentro Nacional de Estudiantes de Informática
- ERM – Enterprise Risk Management
- ESG - Environmental, Social, Governance
- FCC - Fomento de Construcciones y Contratas
- FIA - Federación Internacional del Automóvil
- FISEVI - Fundación Pública Andaluza para la Gestión de la Investigación de Sevilla
- GAA - Gaelic Athletic Association
- 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
- IGC- Índice de Calidad Global
- IGREA - Iniciativa Gerentes de Riesgos Españoles Asociados
- IMD - Intensidad Media Diaria
- IMT - Instituto de Movilidad de Transportes
- INSEAD - Institut Européen d'Administration des Affaires
- IPCC – Intergovernmental Panel on Climate Change
- ISO - International Organization for Standardization
- IT - Information Technology
- KPI - Key Performance Indicator
- LATAM - Latinoamérica
- MaaS - Mobility as a service – Movilidad como servicio
- MBA - Master of Business Administration
- MRN – Movement Reference Number
- NS - Nederlandse Spoorwegen
- PRL - Prevención de Riesgos Laborales
- 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 - Polymerase Chain Reaction
- PDCA - Plan-Do-Check-Act
- PFI - Private Finance Initiative
- PPP - Proyecto Público Privado
- PRI - Principles for Responsible Investment
- PRL - Prevención de Riesgos Laborales
- RCA - Resolución de calificación ambiental
- RRHH - Recursos Humanos
- RSC - Responsabilidad Social Corporativa
- SASB - Sustainability Accounting Standards Board
- SBTi – Science Based Targets Initiative
- SEOPAN - Asociación de Empresas Constructoras y Concesionarias de Infraestructuras
- SIG - Sistema Integrado de Gestión
- SOC - Security Operations Center
- TII – Transport Infrastructure Ireland
- TCFD – Task Force on Climate-related Financial Disclosures
- TSM - Thiagarajar School of Management
- UCCAEP - Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial
- UCI - Unidad de cuidados intensivos
- UITP - Unión Internacional de Transporte Público
- UMINHO - Universidade do Minho
- UNE - Una Norma Española
- UNICEF - United Nations International Children's Emergency Fund
- USA - United States of America
- USS - Universities Superannuation Scheme
- UTAD - University of Trás-os-Montes e Alto Douro (Vila Real, Portugal)

**ÍNDICES DE RESPUESTA
A LEY 11/2018 Y
GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)**



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
0. Información general			
0.A	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. 4,5 8-15, 27-35
0.B	Una descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	p. 16-20, 50-51, 76-80, 92-93, 130-131, 141-143
0.C	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.
0.D	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	p. 20-26
0.E	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.
1. Cuestiones ambientales			
1.1 Información general			
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. 76-78, 81-91
1.1.2	Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	-	p. 76-77
1.1.3	Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	-	p. 78
1.1.4	Sobre la aplicación del principio de precaución	102-11 Principio o enfoque de precaución	p.76
1.1.5	Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	-	p. 78
1.2 Contaminación			
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. 88-89
1.3 Economía circular y prevención y gestión de residuos			
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. 82-84

1.4	Uso sostenible de los recursos		
1.4.1	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-3 Extracción de agua 303-5 Consumo de agua	p. 84
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. 82
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. 81-82
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. 81, 88-89
1.4.5	Uso de energías renovables	302-1 Consumo energético dentro de la organización (desglosado en renovables y no renovables)	p. 81
1.5	Cambio climático		
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. 86-87
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. 88-89
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. 88
1.6	Protección de la biodiversidad		
1.6.1	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	p. 80, 90-91
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. 90-91
2. Cuestiones sociales y relativas al personal			
2.1	Empleo		
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. 94-96
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. 97-99
2.1.3	Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal	p. 100-102
2.1.4	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	-	p. 115-117
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. 117-118
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. 56, 115
2.1.7	Implantación de políticas de desconexión laboral	-	p.108
2.1.8	Empleados con discapacidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	p. 105
2.2	Organización del trabajo		
2.2.1	Organización del tiempo de trabajo	-	p. 106-107

2.2.2	Número de horas de absentismo	403-9 Lesiones por accidente laboral	p. 126
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. 106-108, 110
2.3	Salud y seguridad		
2.3.1	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo 403-3 Servicios de salud en el trabajo 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	p. 121-129
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. 126-129
2.4	Relaciones sociales		
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 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	p. 119-120
2.4.2	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	p. 120
2.4.3	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo 403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	p. 119, 125
2.5	Formación		
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. 109
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. 112
2.6	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
2.6.1	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	-	p. 103-104, 151
2.7	Igualdad		
2.7.1	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	401-3 Permiso parental	p. 46-47, 103-104, 108-109
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. 62, 103-105
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. 103
3.	Respeto de los derechos humanos		
3.1	Derechos humanos		

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. 70-71
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. 63
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. 60, 70-71, 103
4. Luchas contra la corrupción y el soborno			
4.1 Corrupción y soborno			
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. 60-69
4.1.2	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	-	p. 69, 144
4.1.3	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	p. 131-139
5. Información sobre la sociedad			
5.1 Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
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. 130-140
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. 130-140
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. 42-44, 133-139
5.1.4	Las acciones de asociación o patrocinio	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	p. 133-135
5.2 Subcontratación y proveedores			
5.2.1	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	-	p. 141-144
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. 142-144
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. 143
5.3 Consumidores			
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. 146-148, 151

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. 148-150
5.4	Información fiscal		
5.4.1	Los beneficios obtenidos país por país	207-4 Presentación de informes país por país	p. 74
5.4.2	Los impuestos sobre beneficios pagados	207-4 Presentación de informes país por país	p. 74
5.4.3	Las subvenciones públicas recibidas	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	p. 74

4.2. Índice de contenidos GRI

Índice de contenidos de GRI				
GRI Standard	Disclosure	Página	Respuesta directa / Omisión	Verificación externa
GRI 101: Fundamentos 2016				
GRI 102: General Disclosures 2016				
Perfil de la organización	102-1 Nombre de la organización	p. 7	-	Sí
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	p. 9-14	-	Sí
	102-3 Ubicación de la sede	p. 9	-	Sí
	102-4 Ubicación de las operaciones	p. 9	-	Sí
	102-5 Propiedad y forma jurídica	p. 164	-	Sí
	102-6 Mercados servidos	p. 9	-	Sí
	102-7 Tamaño de la organización	p. 9, 95	-	Sí
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	p. 94	-	Sí
	102-9 Cadena de suministro	p. 141	-	Sí
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	p. 8-9, 15	-	Sí
	102-11 Principio o enfoque de precaución	p. 47, 76	-	Sí
	102-12 Iniciativas externas	p. 44-45, 47, 79, 146	-	Sí
	102-13 Afiliación a asociaciones	p. 70, 79, 133, 134	-	Sí
Estrategia	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	p. 4	-	Sí
	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	p. 21, 27	-	Sí
Ética e integridad	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	p. 60	-	Sí
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	p. 62-63	-	Sí
Gobierno	102-18 Estructura de gobernanza	p. 50	-	Sí
	102-19 Delegación de autoridad	p. 37	-	Sí
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	p. 37	-	Sí
	102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	p. 43, 162	-	Sí
	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	p. 52-55	-	Sí
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	p. 53	-	Sí
	102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	p. 52	-	Sí
	102-25 Conflictos de intereses	p. 56	-	Sí

	102-26 Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósitos, valores y estrategia	p. 52	-	Sí
	102-27 Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	p. 53-55	-	Sí
	102-28 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	p. 55-56	-	Sí
	102-29 Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	p. 21-22, 24, 26	-	Sí
	102-30 Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	p. 21-22, 24, 26	-	Sí
	102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	p. 22, 24, 37-38	-	Sí
	102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	p. 38	-	Sí
	102-33 Comunicación de preocupaciones críticas	p. 43, 62-63	-	Sí
	102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	p. 63, 163	-	Sí
	102-35 Políticas de remuneración	p. 56, 93, 114	-	Sí
	102-36 Proceso para determinar la remuneración	p. 119-120	-	Sí
	102-37 Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	p. 119-120	-	Sí
	102-38 Ratio de compensación total anual	p. 117	-	Sí
	102-39 Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual	p. 117	-	Sí
Participación de los grupos de interés	102-40 Lista de grupos de interés	p. 43	-	Sí
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	p. 106, 119	-	Sí
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	p. 42	-	Sí
	102-43 Enfoque para la participación de grupos de interés	p. 43-44, 162	-	Sí
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	p. 43, 105, 149	-	Sí
Práctica de reporting	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	p. 9-10, 164	-	Sí
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	p. 161,165	-	Sí
	102-47 Lista de asuntos materiales	p. 163	-	Sí
	102-48 Reexpresión de la información	p. 164	-	Sí
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	p. 161,164	-	Sí
	102-50 Período objeto del informe	p. 164	-	Sí
	102-51 Fecha del último informe	Año 2019	-	Sí
	102-52 Ciclo de elaboración de informes	p. 164	-	Sí
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe	p. 166	-	Sí
	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	p. 165	-	Sí
	102-55 Índice de contenidos GRI	p. 174	-	Sí
	102-56 Verificación externa	p. 166	-	Sí
GRI: Specific Disclosures 2016				
Ética y cumplimiento				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del asunto material y su cobertura	p. 60	-	Sí
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	p. 60	-	Sí
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	p. 62	-	Sí

GRI 201: Desempeño económico	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	p. 74	-	Sí
GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	p. 75	-	Sí
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	p. 62	-	Sí
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	p. 75	-	Sí
GRI 206: Competencia desleal 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	p. 69	-	Sí
GRI 207: Fiscalidad 2019	207-1 Enfoque fiscal	p. 71-74	-	Sí
	207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	p. 71-73	-	Sí
	207-3 Participación de grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal	p. 73	-	Sí
	207-4 Presentación de informes país por país	p. 74	-	Sí
GRI 419: Cumplimiento Socioeconómico 2016	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	p. 75	-	Sí
Experiencia del usuario (protección y satisfacción)				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del asunto material y su cobertura	p. 44, 145	-	Sí
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	p. 44, 145	-	Sí
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	p. 44, 145	-	Sí
GRI 416: Salud y seguridad de los clientes 2016	416-1 Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	p. 145	-	Sí
	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	p. 146-147	-	Sí
Salud y seguridad ocupacional				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del asunto material y su cobertura	p. 121	-	Sí
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	p. 121-123	-	Sí
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	p. 122-123	-	Sí
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	p. 122	-	Sí
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	p. 121-123	-	Sí
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	p. 124	-	Sí
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	p. 123	-	Sí
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	p. 124	-	Sí
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	p. 124	-	Sí
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	p. 121	-	Sí
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	p. 127	-	Sí
	403-9 Lesiones por accidente laboral	p. 125-128	-	Sí
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	p. 128-129	-	Sí

Respuesta a la emergencia climática (incluye energía)				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del asunto material y su cobertura	p. 76, 81	-	Sí
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	p. 76, 81	-	Sí
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	p. 76, 81	-	Sí
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	p. 25	-	Sí
GRI 305: Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	p. 86-87	-	Sí
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	p. 86-87	-	Sí
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	p. 86-87	-	Sí
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	p. 87	-	Sí
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	p. 86-87	-	Sí
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	p. 86-87	-	Sí
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NO _x), óxidos de azufre (SO _x) y otras emisiones significativas al aire	p. 90	-	Sí
GRI 302: Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	p. 81	-	Sí
	302-2 Consumo energético fuera de la organización	p. 81	-	Sí
	302-3 Intensidad energética	p. 82	-	Sí
	302-4 Reducción del consumo energético	p. 81	-	Sí
	302-5 Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	p. 81	-	Sí
Igualdad, inclusión y no discriminación				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del asunto material y su cobertura	p. 103	-	Sí
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	p. 103	-	Sí
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	p. 103	-	Sí
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	p. 115	-	Sí
GRI 406: No discriminación 2016	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	p. 103	-	Sí
Transparencia y responsabilidad fiscal, y subvenciones				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del asunto material y su cobertura	p. 71	-	Sí
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	p. 71	-	Sí
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	p. 71	-	Sí
Innovación disruptiva y movilidad sostenible				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del asunto material y su cobertura	p. 152	-	Sí
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	p. 152-157	-	Sí
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	p. 152-157	-	Sí
Empleo y diversidad				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del asunto material y su cobertura	p. 92, 94	-	Sí
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	p. 92, 94	-	Sí
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	p. 92, 94	-	Sí

GRI 201: Desempeño económico 2016	201-3 Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	p. 119	-	Sí
GRI 401: Empleo 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	p. 99-100	-	Sí
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	p. 55, 95-96, 104	-	Sí
Economía circular y uso sostenible de los recursos				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del asunto material y su cobertura	p. 82, 85	-	Sí
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	p. 82, 83-84	-	Sí
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	p. 82, 83-84	-	Sí
GRI 301: Materiales 2016	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	p. 82	-	Sí
	301-2 Insumos reciclados utilizados		En principio no tenemos información relativa a insumos reciclados utilizados, debe haber algún caso pero representan una cantidad muy pequeña y no están cuantificados.	Sí
	301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado		No aplica este indicador para la actividad de Globalvia	Sí
GRI 303: Agua y efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	p. 84-85	-	Sí
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	p. 85	-	Sí
	303-3 Extracción de agua	p. 84	-	Sí
	303-4 Vertido de agua	p. 85	-	Sí
	303-5 Consumo de agua	p. 84	-	Sí
GRI 306: Residuos 2020	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	p. 83	-	Sí
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	p. 82-84	-	Sí
	306-3 Residuos generados	p. 83	-	Sí
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	p. 84	-	Sí
	306-5 Residuos destinados a eliminación	p. 84	-	Sí
Contribución al desarrollo social				
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1 Explicación del asunto material y su cobertura	p. 130-131	-	Sí
	103-2 Enfoque de gestión y componentes	p. 130-131	-	Sí
	103-3 Evaluación del enfoque de gestión	p. 130-131	-	Sí
GRI 201: Desempeño económico 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	p. 132	-	Sí
GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	p. 131	-	Sí
	413-2 Operaciones con impactos negativos significativos -reales o potenciales- en las comunidades locales	p. 131	-	Sí

Políticas de gestión ambiental					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del asunto material y su cobertura	p. 77	-	Sí
	103-2	Enfoque de gestión y componentes	p. 76-78	-	Sí
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	p. 76-78	-	Sí
GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016	307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	p. 77	-	Sí
Eficiencia y calidad en los procesos					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del asunto material y su cobertura	p. 16,17, 145-146	-	Sí
	103-2	Enfoque de gestión y componentes	p.16,17, 146-151	-	Sí
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	p. 147-150	-	Sí
Derechos humanos y laborales					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del asunto material y su cobertura	p. 70	-	Sí
	103-2	Enfoque de gestión y componentes	p. 70	-	Sí
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	p. 70-71	-	Sí
GRI 408: Trabajo infantil 2016	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	p. 61, 70-71	-	Sí
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	p. 61, 70-71	-	Sí
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016	410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	p. 61	-	Sí
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016	411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	p. 61, 70	-	Sí
GRI 412: Evaluación de derechos humanos 2016	412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	p. 61, 70-71	-	Sí
	412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	p. 62	-	Sí
	412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	p. 70	-	Sí
Buen gobierno					
GRI 103: Enfoque de gestión 2016	103-1	Explicación del asunto material y su cobertura	p. 50	-	
	103-2	Enfoque de gestión y componentes	p. 50	-	Sí
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	p. 50	-	Sí
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	p. 53, 55, 95, 104	-	Sí

**Global Vía
Infraestructuras, S.A.
y Sociedades
Dependientes**

Informe de verificación
independiente del Informe de
Sostenibilidad – Estado de
Información No Financiera
Consolidado 2020

INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE

A los Accionistas de Global Vía Infraestructuras S.A.:

De acuerdo al artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, de la información no financiera identificada en la tabla GRI y en el Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) incluidos en el Informe de Sostenibilidad (en adelante IS) de Global Vía Infraestructuras S.A., y sociedades dependientes (en adelante Globalvia o el Grupo) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2020, que forma parte del Informe de Gestión Consolidado de Globalvia.

El IS incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera y por los Estándares Global Reporting Initiative para la elaboración de informes de sostenibilidad en su versión esencial (en adelante estándares GRI), que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en el “Índice de contenidos GRI” y la tabla de “Índice de respuesta a la Ley 11/2018 sobre información no financiera” del capítulo IV del IS.

Responsabilidad de los Administradores

La formulación del Informe de Sostenibilidad – Estado de Información No Financiera Consolidado de Globalvia, que forma parte del Informe de Gestión Consolidado, así como el contenido del mismo, es responsabilidad del Consejo de Administración de Globalvia. El EINF incluido en el IS se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los estándares GRI en su versión esencial, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en el “Índice de contenidos GRI” y la tabla de “Índice de respuesta a la Ley 11/2018 sobre información no financiera” del capítulo IV del IS.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el IS esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los administradores de Globalvia son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del IS.

Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional, diligencia, confidencialidad y profesionalidad.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado.

Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de verificación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, “Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica” (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de aseguramiento limitado los procedimientos llevados a cabo varían en naturaleza y momento, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la dirección, así como a las diversas unidades de Globalvia que han participado en la elaboración del IS, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información no financiera presentada en el IS y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de Globalvia para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en la información no financiera del IS en función del análisis de materialidad realizado por Globalvia y descrito en el capítulo del IS “Proceso de elaboración del informe”, considerando también los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos de 2020 presentados en la información no financiera del IS.

- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales identificados descritos en el capítulo “Proceso de elaboración del informe” del IS.
- Comprobación de que la información financiera utilizada para dar respuesta a los contenidos de los estándares GRI y del EINF se ha obtenido de las cuentas anuales de Globalvia.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos de información no financiera incluidos en el IS del ejercicio 2020 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de Globalvia.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

Conclusión

Basándonos en los procedimientos realizados en nuestra verificación, y en las evidencias que hemos obtenido, no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que:

- a) La información no financiera identificada en el “Índice de contenidos GRI” de Globalvia correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020 no ha sido preparada, en todos sus aspectos significativos, incluida la adecuación de los contenidos revisados, de acuerdo con los estándares GRI en su versión esencial.
- b) El EINF de Globalvia correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI seleccionados, así como aquellos otros criterios descritos de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla “Índice de respuesta a la Ley 11/2018 sobre información no financiera” del Capítulo IV del IS.

Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

DELOITTE, S.L.

M^a Concepción Iglesias Jiménez

7 de mayo de 2021

INSTITUTO DE CENSORES
JURADOS DE CUENTAS
DE ESPAÑA

DELOITTE, S.L.

2021 Núm. 01/21/11724

Sello distintivo de otras actuaciones