

# ROADIS

## INFORME DE GESTIÓN CONSOLIDADO 2021

ROADIS Transportation Holding, S.L.U. y sociedades dependientes

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

|                                                               |           |
|---------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>QUIÉNES SOMOS</b>                                          | <b>2</b>  |
| CARTA DEL CEO                                                 | 2         |
| ROADIS: operador e inversor internacional en Infraestructuras | 3         |
| Desempeño en 2021                                             | 4         |
| <b>SOSTENIBILIDAD, PIEZA FUNDAMENTAL EN ROADIS</b>            | <b>12</b> |
| Nuestro enfoque en Sostenibilidad                             | 12        |
| Escuchamos a nuestros grupos de interés                       | 15        |
| Materialidad en ROADIS                                        | 16        |
| Reporte de la información                                     | 18        |
| <b>TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO</b>                          | <b>19</b> |
| Propósito y principios ROADIS                                 | 19        |
| Modelo y procedimientos                                       | 20        |
| Gobierno Corporativo                                          | 21        |
| Ética y cumplimiento                                          | 23        |
| Derechos Humanos                                              | 25        |
| <b>APUESTA POR EL TALENTO</b>                                 | <b>27</b> |
| Nuestro equipo humano                                         | 27        |
| La seguridad y la salud, primero                              | 33        |
| Integración de la Diversidad y defensa de la igualdad         | 38        |
| Indicadores adicionales relevantes                            | 40        |
| <b>COMPROMISO CON NUESTRO PLANETA</b>                         | <b>50</b> |
| Responsabilidad con el medioambiente                          | 50        |
| Lucha contra el Cambio climático                              | 51        |
| Economía circular                                             | 53        |
| <b>CERCA DE LOS QUE MAS NOS IMPORTAN</b>                      | <b>56</b> |
| La Seguridad vial: nuestra gran prioridad                     | 56        |
| Excelencia en la prestación de servicios                      | 58        |
| Cerca de las comunidades                                      | 61        |
| Apuesta por la Innovación                                     | 69        |
| <b>MIRADA HACIA EL FUTURO</b>                                 | <b>71</b> |
| Nuestro sector                                                | 71        |
| Modelo de gestión y control de riesgos                        | 72        |
| Hechos posteriores                                            | 77        |
| <b>ANEXOS</b>                                                 | <b>78</b> |
| Sobre este informe                                            | 78        |
| Indicadores clave no financieros                              | 79        |
| Informe de verificación                                       | 80        |

# QUIÉNES SOMOS

(102-14)

## CARTA DEL CEO

### *Un año de recuperación y sostenibilidad*



2021 ha sido un año positivo para ROADIS. Con la pandemia de la COVID-19 más estabilizada, gracias al avance de la vacunación y la progresiva desescalada en las restricciones, hoy podemos decir que todos nuestros activos han recuperado sus **niveles de tráfico**, alcanzando casi las cifras anteriores a la pandemia. En este sentido, destacan de manera especial algunos mercados como **España y México**, donde los tráficos han crecido en el entorno del **20%**. Por otra parte, tanto los **ingresos** como el **EBITDA** han crecido, un **17%** y un **8%**, respectivamente.

En ROADIS seguimos adaptándonos a un entorno cambiante y lleno de desafíos; atendiendo a los retos de nuestras operaciones en **América, Europa y Asia**. Y lo hacemos trabajando desde nuestro **propósito**, convencidos de que este es una palanca estratégica de generación de **valor**, que mejora nuestra **reputación** como inversores y **legitimidad para operar**.

Si en el año **2020** impulsamos de manera especial nuestro compromiso con la **innovación**, en **2021** nos hemos concentrado en activar otra de las palancas esenciales de nuestro **modelo cultural**: la **sostenibilidad**.

### UNA VISIÓN SOSTENIBLE

La **sostenibilidad** es, en el paradigma empresarial de hoy en día, no solo una realidad, sino una **prioridad** sin la cual no se puede entender el **crecimiento** y **desarrollo** de una organización. Es una estrategia de diferenciación que conduce a una ventaja competitiva. Nuestro **compromiso** en esta materia es firme.

Este compromiso debe reflejarse también en los órganos de gobierno. Por eso, este año, hemos articulado una **Comisión de Sostenibilidad** transversal a toda la organización. Desde ella gestionamos, damos seguimiento y tomamos decisiones en materia de **ESG**. Sin duda, esta ha sido una de las prioridades de este año, a la cual le hemos dado seguimiento en las agendas de nuestro **Consejo de Administración** y **Comité de Dirección**.

Como comprobaréis en las páginas de este informe, durante el **2021** hemos seguido trabajando, desde todas las áreas de negocio, en la ejecución del **Plan Maestro de Sostenibilidad**, que creamos en el **2020**. Y lo hacemos en línea con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de **Naciones Unidas**; destacando, en especial, la contribución de ROADIS a **8** de los **17 objetivos**.

Desde nuestras **operaciones**, como empresa, compartimos con las **Administraciones** la responsabilidad en el proceso de **transformación** de la sociedad en que vivimos. E, internamente, también hemos desarrollado planes de **formación** y **sensibilización** a todos los niveles, a través de talleres sobre nuestro **modelo cultural** y su vínculo con el concepto de **desarrollo sostenible** o campañas de comunicación interna.

### NUESTRAS LINEAS DE TRABAJO

Desde aquí os invito a la lectura de este informe. En estas páginas podréis conocer mejor nuestro modelo de negocio y el desempeño de ROADIS durante el **2021**. Además, como os decía, podréis profundizar en nuestra estrategia de **sostenibilidad**, que se ordena en torno a cinco grandes **líneas de trabajo**: cultura responsable, buen gobierno y cumplimiento normativo, profesionales comprometidos, progreso de la ciudadanía y cuidado del medioambiente. Y conoceréis algunas de las iniciativas que manifiestan nuestro compromiso con el **desarrollo de las comunidades**, que busca el crecimiento económico, del bienestar social y la protección del medio ambiente.

Miramos hacia el **2022** con optimismo y confiamos en que el final de la crisis del **COVID-19** está cada vez más cerca. Desde ROADIS seguiremos trabajando intensamente, comprometidos con la sostenibilidad y la excelencia, preparados para los desafíos que estén por venir y procurando, siempre, un mundo mejor.

**José Antonio Labarra**

Chief Executive Officer – ROADIS Transportation Holding, S.L.U.

ROADIS Transportation Holding, S.L.U. y sociedades dependientes

# ROADIS: OPERADOR E INVERSOR INTERNACIONAL EN INFRAESTRUCTURAS

*Somos la plataforma de PSP Investments dedicada a desarrollar, operar y gestionar carreteras en todo el mundo*

(102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-10, 102-45)

Somos ROADIS Transportation Holding, S.L.U., una empresa multinacional cuya actividad se centra en la gestión, administración, operación tenencia e inversión de concesiones de infraestructuras públicas, principalmente carreteras. En nuestro campo, somos un referente global en cuanto al desarrollo, operación y gestión de activos de infraestructuras de transporte.

Como compañía global, nuestro propósito es crear valor en las comunidades en las que operamos a través de la inversión rentable y la gestión de proyectos de infraestructuras de transporte. Defendemos la integridad de las personas, el cumplimiento de la ley, la diversidad y la colaboración como valores clave. Buscamos la excelencia, la eficiencia y la sostenibilidad; y mantenemos nuestro compromiso con el medio ambiente, la innovación, la seguridad de nuestros equipos y usuarios.

La sede central del Grupo ROADIS se encuentra en Madrid (ROADIS HQ) y desde ella se lleva a cabo la supervisión y gestión de nuestro negocio en los 6 países (de 3 distintos continentes) en los que estamos presentes.



Además de los países del cuadro, en Estados Unidos contamos con una unidad de desarrollo de negocio en la que trabajan tres personas.

Constituida como Sociedad Limitada Unipersonal (S.L.U.) ROADIS Transportation Holding, S.L.U es la matriz de un grupo de empresas cuya principal línea de negocio es la operación de autopistas.

Nuestro único accionista es PSP Investments: un fondo de inversión canadiense que opera en más de 75 países. Creada en 1999, PSP es uno de los mayores gestores de inversiones para planes de pensiones públicos de Canadá. En la actualidad maneja un portafolio global diversificado en 75 sectores industriales.

Nuestros clientes son los entes concedentes, principalmente administraciones públicas, así como los usuarios de las carreteras y autopistas concesionarias que operamos y gestionamos.

Toda la información relativa a las filiales, negocios conjuntos y socios de ROADIS a 31 de diciembre de 2021, así como los porcentajes de participación en las distintas sociedades, están recogidos en los Anexos I y II, respectivamente, de las Cuentas Anuales Consolidadas del presente ejercicio. La información contenida en este informe corresponde a todas las filiales del Grupo, independientemente del método de consolidación, es decir, incluye tanto filiales sobre las que el Grupo ejerce control, así como los negocios conjuntos en los que participa.

## PRINCIPALES MAGNITUDES (1)

(102-7)

Contamos con más de 2.000 empleados, 1.887 kilómetros de carretera gestionados, más de 3.600 millones de euros en inversión total gestionada y presencia en seis países clave de tres continentes.

| Principales magnitudes <sup>(1)</sup> | 2021    | 2020    |
|---------------------------------------|---------|---------|
| Nº de concesiones <sup>(2)</sup>      | 10      | 10      |
| Km gestionados <sup>(2)</sup>         | 1.887   | 1.887   |
| Tráficos                              | 178.322 | 155.377 |
| Nº empedados finales                  | 2.213   | 1.880   |
| Inversión (M€) <sup>(2)</sup>         | 3.638   | 3.551   |
| Ingresos (M€)                         | 503     | 445     |
| EBITDA (M€)                           | 233     | 211     |

(1) Incluye información de todas las sociedades sobre las que el Grupo ejerce control, así como los negocios conjuntos, sin aplicar la proporcionalidad.

(2) Estos datos correspondientes a 2021 y 2020 incluyen al proyecto Panipat Jalandar NH1 Tollway Private Limited. En la Nota 8 de la Memoria de las Cuentas Anuales Consolidadas se detalla la situación de la concesión.

## DESEMPEÑO EN 2021

La actividad de gestión de autopistas de peaje es el negocio principal del Grupo. La Media de Tráfico Diario Anual (MTDA) – principal indicador del nivel de actividad – arroja para 2021 un incremento del 14,77%, hasta los 178.322 vehículos, redundando positivamente en los ingresos del Grupo, que en 2020 se vieron afectados por el impacto que la crisis sanitaria de la COVID-19 tuvo sobre el negocio del Grupo tal y como se explica en la sección “Impacto de la COVID-19 en el negocio”. Cuando comparamos la MTDA del ejercicio 2021 con la del 2019, se aprecia como el Grupo se encuentra en niveles de tráfico cercanos a los niveles pre-pandémicos estando tan solo un 5,3% por debajo de dichos niveles, confirmándose la progresiva recuperación global.

En 2021 la densidad del tráfico en todas las concesiones de autopistas de peaje del Grupo por país ha sido tal como desglosamos a continuación:

| Autopistas de peaje | Km           | ADT 2021       | % variación 2021 - 2020 | incremento medio de tarifas (%) |
|---------------------|--------------|----------------|-------------------------|---------------------------------|
| India (*)           | 707          | 45.433         | 9,20%                   | 3,61%                           |
| Brasil              | 681          | 12.873         | 5,27%                   | -15,22%                         |
| México              | 163          | 15.950         | 23,00%                  | 3,30%                           |
| España              | 64           | 80.229         | 19,76%                  | 0,00%                           |
| Portugal            | 272          | 23.837         | 10,43%                  | 0,00%                           |
| <b>TOTAL</b>        | <b>1.887</b> | <b>178.322</b> | <b>14,77%</b>           |                                 |

(\*) El dato de Km incluye al proyecto Panipat Jalandar NH1 Tollway Private Limited. En la Nota 8 de la Memoria de las Cuentas Anuales Consolidadas se detalla la situación de la concesión.



**INDIA**

**India es un mercado estratégico para ROADIS. Nuestra compañía es uno de los principales gestores extranjeros de concesiones de autopistas en este país, donde actualmente tiene en cartera 707 kilómetros de autopistas repartidos en cuatro proyectos: NH1, NH2, NH6 y NH8, todos adjudicados por la Autoridad Nacional de Carreteras de la India, NHAI.**

#### PANIPAT JALANDAR NH ONE TOLLWAY PRIVATE LTD. (NH1)

Esta es una concesión para la ampliación, mejora, operación y mantenimiento de una carretera de peaje existente en la India que cubre una sección de 291,1 km, siendo la Autoridad Nacional de Carreteras de la India (NHAI) el otorgante. La concesión opera bajo un marco de peaje real. Se trata de un amplio tramo de la carretera principal que une la capital de la India, Delhi, con las ciudades del estado norteño de Punjab (Ludhiana y Jalandhar), formando así parte de la carretera principal que une la capital con los estados del norte y la frontera internacional con Pakistán. Atraviesa los estados de Haryana y Punjab.

La concesión fue adjudicada en mayo de 2008. Los trabajos de ampliación y repavimentación comenzaron en 2009. La concesión es un proyecto "brownfield" que, por lo tanto, comenzó a generar ingresos incluso antes de que se hubiera realizado la totalidad de la inversión requerida. En septiembre de 2015 se obtuvo el Certificado Provisional de Fecha de Funcionamiento (PCOD).

El tramo de 291,1 km representa el 41% de los kilómetros en cartera de ROADIS en la India y el 15% del total de kilómetros en cartera del Grupo ROADIS. La participación de ROADIS en el proyecto representa el 61%. Contamos con SOMA Group como socio en el proyecto.

En la Nota 8 de la Memoria de las Cuentas Anuales Consolidadas se detalla la situación de la concesión.

#### SOMA INDUS VARANASI AURANGABAD TOLLWAY PRIVATE LTD. (NH2)

Se trata de una concesión para la ampliación, mejora, operación y mantenimiento de una autopista de peaje ya construida en la India que cubre un tramo de 192,4 km, siendo la Autoridad Nacional de Carreteras de la India (NHAI) la otorgante. La concesión opera bajo un marco de pago de peaje. Esta concesión forma parte de la autopista Delhi-Calcuta que conecta la ciudad de Aurangabad, en el estado de Bihar, con Varanasi, en Uttar Pradesh. Aparte de la importancia de Varanasi como uno de los lugares de peregrinación de la India, es un área rodeada de fábricas mineras de carbón y arena con un denso tráfico de vehículos pesados.

La concesión fue adjudicada en julio de 2010. La concesión es un proyecto "brownfield", en el que la Compañía comenzó los trabajos de ampliación y mejora en octubre de 2011, cuando la mayor parte del resto del trabajo aún estaba pendiente, pero generando ingresos. La finalización del tramo de 113 km (de 192 km) se obtuvo en 2019.

El tramo de 192,4 km representa el 27% de los kilómetros en cartera de ROADIS en la India y el 10% del total de kilómetros en cartera del Grupo ROADIS. La participación de ROADIS en el proyecto representa el 50%. SOMA Group es el socio del proyecto. La siguiente información operativa se muestra sobre el 100% de participación.

En 2020, al igual que otros activos en el país, la concesión sufrió un fuerte impacto debido al COVID-19, si bien cabe destacar que desde mayo 2020 se apreció una importante recuperación que fue truncada por la aparición de una segunda ola que impactó de manera significativa durante el segundo trimestre de 2021. Esta segunda ola ha motivado que no se puedan alcanzar los niveles de tráfico previos a la crisis sanitaria quedándose un -7% por debajo de los niveles del ejercicio 2019.

Si comparamos el tráfico medio de 12 meses a fecha de diciembre de 2021 con el mismo periodo de 2020, observamos que tanto el tráfico de vehículos ligeros como pesados experimentaron incrementos del 13% y 9% respectivamente. A diciembre de 2021, los ingresos generados por la recaudación de peajes ascendían a 52,1 millones de euros, lo que representa un incremento del 1% respecto a 2020. La recuperación de los niveles de tráfico se ha visto lastrada por el endurecimiento sobre la vigilancia de los vehículos de gran tonelaje, así como a una depreciación del tipo de cambio de la rupia india frente al euro.

## SURAT HAZIRA NH6 TOLLWAY PRIVATE LTD. (NH6)

Esta es una concesión para ampliar, reparar, operar y mantener una carretera de peaje existente en la India que cubre una sección de 131,5 Km, siendo la Autoridad Nacional de Carreteras de la India (NHAI) el otorgante. La concesión opera bajo un marco de peaje real. La concesión forma parte del corredor Hazira-Calcuta, que conecta la costa oeste de la India con la costa este y pasa por los estados de Gujarat, Maharashtra, Chhattisgarh, Orissa y Bengala. Específicamente, la concesión NH6 de ROADIS se refiere a una sección del corredor ubicada completamente en el estado de Gujarat, que se extiende desde la frontera del estado de Maharashtra hasta el puerto de Hazira. Además de unir la ciudad de Surat (la octava ciudad más poblada de la India y la segunda más grande del estado después de Ahmedabad) este tramo de carretera conecta con el Puerto de Hazira, uno de los principales puertos comerciales e industriales a lo largo del corredor industrial que se extiende desde Delhi hasta Bombay.

La concesión fue adjudicada en mayo de 2009. En agosto de 2015, se obtuvo un Certificado Provisional de Fecha de Operación (PCOD) comenzando a cobrar peajes desde entonces.

El tramo de 131,5 km representa el 19% de los kilómetros en cartera de ROADIS en la India y el 7% del total de kilómetros en cartera del Grupo ROADIS. La participación de ROADIS en el proyecto representa el 78,23%, pero la siguiente información operativa se muestra en una participación del 100%. SOMA Group es el socio del proyecto.

A fecha de diciembre de 2021, la sociedad ha experimentado un incremento del 15% de sus ingresos por tráfico en moneda local, en comparación con el mismo periodo de 2020, siendo del 11% en su equivalente en euros, debido a la depreciación del tipo de cambio de la rupia india frente al euro. A diciembre de 2021, los ingresos generados por la recaudación de peajes ascendieron a 21,1 millones de euros. El tráfico medio de 12 meses a fecha de diciembre de 2021 creció en total un 3%, creciendo un 1% los vehículos ligeros y un 6% los vehículos pesados, en comparación con el mismo periodo finalizado en diciembre de 2020.

En cuanto al tráfico, se ha producido una reducción de los flujos totales con respecto a 2019 de un -18%, tras la implantación obligatoria de cobro electrónico durante el primer trimestre de 2020, que eliminó la exención de pago de los vehículos locales. Esto provocó una reducción considerable de estos flujos exentos locales, que han optado por abandonar la vía para evitar el pago íntegro del peaje, produciéndose una reducción en los flujos totales pero no en los flujos pagantes. Así, mientras el tráfico total se ha visto reducido por este motivo, los ingresos no se han visto afectados.

## KISHANGARH BEAWAR NH8 TOLLWAY PRIVATE LTD. (NH8)

Esta es una concesión para construir, operar y mantener una carretera de peaje existente en la India que cubre una sección de 92 km, siendo la Autoridad Nacional de Carreteras de la India (NHAI) el otorgante. La concesión opera bajo un marco de peaje real. La concesión NH8 es parte de la autopista Ajmer-Jaipur, la más importante del estado de Rajasthan, a 350 km al suroeste de Delhi. Se encuentra en el estado de Rajasthan y conecta las ciudades de Kishangarh (población: 154.000), Ajmer (población: 543.000) y Beawar (población: 342.000). Es una de las principales regiones del centro de la India donde se produce cemento y otros materiales de construcción.

La concesión fue adjudicada en mayo de 2009. En abril de 2015, se obtuvo un Certificado Provisional de Fecha de Operación (PCOD) comenzando a cobrar peajes desde entonces.

El tramo de 92 km representa el 13% de los kilómetros en cartera de ROADIS en la India y el 5% del total de kilómetros en cartera del Grupo ROADIS. La participación de ROADIS en el proyecto representa el 50%, pero la siguiente información operativa se muestra en el 100% de participación. SOMA Group es el socio del proyecto.

A fecha de diciembre de 2021, la sociedad ha registrado un incremento del 14% de sus ingresos por tráfico en moneda local, en comparación con el mismo periodo de 2020 siendo del 10% en su equivalente en euros, debido a la depreciación del tipo de cambio de la rupia india frente al euro. A diciembre de 2021, los ingresos generados por la recaudación de peajes han ascendido a 25,9 millones de euros. El tráfico medio de 12 meses a fecha de diciembre de 2021 creció en total un 12%, siendo un 15% en vehículos ligeros y un 8% en los vehículos pesados, en comparación con el mismo periodo finalizado en diciembre de 2020. A pesar del impacto de la segunda ola COVID-19 en el segundo trimestre de 2021, se ha apreciado una importante recuperación de los niveles de tráfico situándose un 4% por encima del ejercicio 2019.



**ESPAÑA**

**PORTUGAL**

En Europa, ROADIS gestiona actualmente un activo en España y dos en Portugal.

#### SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOVÍA A-4 MADRID, S.A. (A4)

Se trata de una concesión para la mejora, ampliación y mantenimiento de una autovía ya existente (un tramo de la A-4) en España que cubre un tramo de 64 km siendo el Ministerio de Fomento el otorgante. La concesión opera bajo un marco de peaje en la sombra. Esta concesión es la parte inicial de la carretera de enlace entre Madrid y Andalucía, que conecta la capital de España (Madrid) con el sur del país.

La concesión fue adjudicada en diciembre de 2007. Fue parcialmente puesta en servicio en 2010, estando en pleno funcionamiento el 31 de diciembre de 2011.

El tramo de 64 km representa el 3% del total de kilómetros en cartera del Grupo ROADIS. La participación de ROADIS en el proyecto representa el 51,25% (incluidos los derechos económicos y de voto del socio Eysen; que tiene una participación del 2,5%). La siguiente información operativa se muestra en el 100% de la participación. Infraestructuras Conelsan es el otro socio del proyecto.

Si comparamos la media de tráfico del periodo de 12 meses que finaliza en diciembre 2021 con el mismo periodo de 2020, observamos que los tráfico totales han crecido un 20%, impulsado principalmente por los tráfico ligeros con un crecimiento del 22%, siendo el incremento de los tráfico pesados del 9%. A pesar de la recuperación experimentada durante el año 2021, los niveles de tráfico se sitúan aún un 7% por debajo de niveles pre-pandémicos, principalmente por las sucesivas olas de COVID-19 sufridas durante 2021 y que han afectado la movilidad en mayor medida de los usuarios de vehículos ligeros (-9% respecto 2019). Esta tendencia es la opuesta a la evolución de los tráfico pesados que en 2021 se sitúan un 1% por encima de los tráfico registrados en 2019 dado que no se han producido restricciones en el transporte de mercancías, así como al auge del e-commerce que conlleva mayor flujo de este tipo de vehículos. A diciembre de 2021, los ingresos de tráfico ascendieron a 16,7 millones de euros.

Gracias a la situación financiera del proyecto se han podido realizar distribuciones en efectivo por importe de 0,4 millones de euros entre los accionistas.

#### AUTO - ESTRADAS DO LITORAL OESTE, S.A. (AELO)

Se trata de una concesión para la construcción, ampliación, explotación y mantenimiento de varios tramos de autopistas de peaje en Portugal que cubre un total de 102 km, siendo Infraestructuras de Portugal (IP) el concedente. La concesión opera bajo un marco de pago basado en la disponibilidad. Cubre una sección desde la costa oeste de Portugal hasta el interior. Comprende una serie de autopistas que conectan las principales carreteras norte-sur, incluidas la A1, A8 y A17 en la región de Leiria, una de las zonas turísticas más importantes de Portugal.

La concesión fue adjudicada en febrero de 2009 y se puso en marcha en 2012, si bien estuvo plenamente operativa a partir de 2014.

El tramo de 102 km representa el 38% de los kilómetros en cartera de ROADIS en Portugal y el 5% del total de kilómetros en cartera del Grupo ROADIS. La participación de ROADIS en el proyecto representa el 65%, si bien en el presente informe se recoge la información operativa referente a este activo en un 100%. BRISA y TIIC son los socios del proyecto.

Si comparamos la media de tráfico del periodo de 12 meses que finaliza en diciembre 2021 con el mismo periodo de 2020, observamos que los tráfico totales han crecido un 8%. Esta mejora es atribuible a un alivio en relación con las medidas restrictivas para atajar la pandemia durante 2021 en comparación a 2020. No obstante, como consecuencia de las sucesivas olas que el país ha sufrido durante 2021, los niveles de tráfico en el periodo de 12 meses se han situado un 8% por debajo de los niveles de tráfico en 2019. A pesar de esto, al tratarse de un proyecto mayoritariamente con pagos por disponibilidad, el impacto de estas cifras en la situación financiera del proyecto es muy limitado.

Gracias a la situación financiera del proyecto se han podido realizar unas distribuciones de 9,1 millones de euros entre los accionistas.

## AUTO - ESTRADAS DO ATLÂNTICO - CONCESSÕES RODOVIÁRIAS S.A. (AEA)

Se trata de una concesión para construir, explotar y gestionar dos tramos de autopistas de peaje (A8 y A15) en la parte oeste de Portugal, que cubren un total de 170 km bajo un marco de peaje real. El Estado portugués es el concedente de la concesión. La A8 es una autopista clave en el corredor económico de Portugal entre Lisboa y Oporto, actúa como arteria principal para aquellos que viajan a Lisboa desde los suburbios. La A15 une las ciudades de Caldas da Rainha y Santarem, actuando como una ruta alternativa norte-sur.

La concesión fue adjudicada en diciembre de 1998 y fue puesta en servicio en parte en octubre de 2001 (tramo A8) y en marzo de 2002 (tramo A15).

El tramo de 170 km representa el 62% de los kilómetros en cartera de ROADIS en Portugal y el 9% del total de kilómetros en cartera del Grupo ROADIS. La participación de ROADIS en el proyecto representa el 50%, pero la siguiente información operativa se muestra en el 100% de participación. BRISA es el socio del proyecto.

En marzo de 2021, la sociedad holding de AEA (ROADIS Portuguesa de Infraestructuras, S.L.U.) firmó una financiación sin recurso por importe de 92 millones de euros con sociedades del grupo Munich RE (gestionadas por MEAG) y respaldada por la generación de flujos de caja futuros del proyecto. Gracias a esta emisión, 80,8 millones de euros fueron distribuidos a la sociedad matriz del Grupo.

Los ingresos generados por el tráfico a diciembre de 2021 ascienden a 64,7 millones de euros, lo que supone un aumento del 12% respecto diciembre 2020. Este incremento es como consecuencia de un aumento de los tráficos tanto ligeros (12%) como pesados (8%). Como en AELO, el alivio en las medidas restrictivas para atajar la crisis sanitaria ocasionada por la COVID19 ha sido el motivo de sendos incrementos, aunque las sucesivas olas sufridas durante 2021 provocan que los niveles de tráfico en el activo aún se sitúen un -14% por debajo de los niveles registrado en el ejercicio 2019.

En todo caso, gracias al desempeño del proyecto y su situación financiera general, se han podido realizar unas distribuciones por importe de 30,2 millones de euros entre los accionistas.



### MÉXICO

**América del Norte es una región estratégica para ROADIS, donde actualmente tenemos operaciones en México y los Estados Unidos. En México, poseemos y operamos dos activos en dos de los corredores clave del país. En los Estados Unidos, tras la venta de la línea de transmisión en la que el Grupo tenía una participación, (Wind Energy Transmission Texas LLC), tenemos una presencia local en varias áreas metropolitanas donde los equipos de desarrollo de negocios están buscando nuevas oportunidades en proyectos de autopistas de peaje.**

## CONCESIONARIA AUTOPISTA MONTERREY-SALTILLO, S.A. DE C.V. (CAMS)

Se trata de una concesión para la construcción, operación y mantenimiento de una autopista de peaje en México (Monterrey-Salttillo) que originalmente cubría un tramo de 95,13 km, siendo la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT) la otorgante. En noviembre de 2019, se llegó a un acuerdo por parte de ROADIS y el Gobierno mexicano para la construcción y operación del Viaducto de Santa Catarina, una extensión de 7,9 Km de la carretera Monterrey-Salttillo desde el final de la carretera hasta la ciudad de Monterrey, extendiendo la longitud de la concesión a un total de 103km. La concesión opera bajo un marco de peaje real. Se trata de una carretera de alta capacidad diseñada para mejorar la conexión vial entre estas dos ciudades del norte del país: Saltillo, capital del estado de Coahuila de Zaragoza, y Monterrey, la ciudad y capital más poblada del estado de Nuevo León. Esta carretera atiende a una población de más de cinco millones de habitantes en las áreas metropolitanas de estas ciudades, donde también se encuentran algunas de las áreas industriales clave del país.

La concesión fue adjudicada en noviembre de 2006. La concesión se puso en marcha en noviembre de 2011, y se espera finalizar la construcción del viaducto de Santa Catarina a finales de 2022.

El tramo de 103 km representa el 63% de los kilómetros en cartera de ROADIS en México y el 5% del total de kilómetros en cartera del Grupo ROADIS. La participación de ROADIS en el proyecto representa el 100%.

En 2021, los ingresos de explotación han crecido un 23% en moneda local, gracias a la mejora en los niveles de tráfico tras la recuperación de la primera ola de COVID-19 sufrida en 2020, así como al incremento de tarifa aplicable. Adicionalmente, su equivalente en euros es mayor, debido a la apreciación del tipo de cambio del peso mexicano frente al euro. A diciembre de 2021, los ingresos generados por la recaudación de peajes ascendían a 58,8 millones de euros (incremento del 25% respecto al mismo periodo de 2020).

A fecha de diciembre de 2021, el tráfico medio de 12 meses ha incrementado para los vehículos ligeros en un 32% y en un 14% para los vehículos pesados. Se aprecia una significativa recuperación respecto de los niveles de tráfico del ejercicio 2020 lastrados por el impacto de la crisis sanitaria, pero sin alcanzar aún los niveles de tráfico registrados en 2019 (-6% en niveles de tráfico total, siendo -11% en el caso de los vehículos ligeros y habiendo recuperado los niveles de 2019 los tráficos pesados).

En todo caso, gracias al desempeño del proyecto y su situación financiera general, se han podido repartir 229 millones de pesos mexicanos.

#### CONCESIONARIA AUTOPISTA PEROTE XALAPA (COPEXA)

Se trata de una concesión para construir, operar y administrar dos tramos de una autopista de peaje en México (Perote-Banderilla y Libramiento de Xalapa) que cubre un tramo de 60 km, siendo la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT) la otorgante. La concesión opera bajo un marco de peaje real. Es la carretera más moderna y rápida del estado de Veracruz. Se trata de una carretera de cuatro carriles diseñada para mantener el tráfico en movimiento y reducir el tiempo y coste del viaje entre la Ciudad de México y Veracruz.

La concesión fue adjudicada en febrero de 2008. Se lanzó parcialmente en julio de 2012 y entró en pleno funcionamiento en diciembre de 2012.

El tramo de 60 km representa el 37% de los kilómetros en cartera de ROADIS en México y el 3% del total de kilómetros en cartera del Grupo ROADIS.

El 25 de junio de 2021, ROADIS firmó un acuerdo de compraventa de acciones con el propietario del otro 50% de participación restante en el proyecto para adquirir el 100% de participación en el mismo. El acuerdo estaba sujeto a determinadas condiciones suspensivas para la formalización de la transacción, las cuales fueron cumplidas durante el mes de octubre 2021.

En 2021, los ingresos de explotación han crecido un 25% en moneda local, gracias a la mejora en los niveles de tráfico tras la recuperación de la primera ola de COVID-19 sufrida en 2020, así como el mayor peso de los vehículos pesados en el mix de tráfico y un incremento de tarifa aplicable. Adicionalmente, su equivalente en euros es mayor, debido a la apreciación del tipo de cambio del peso mexicano frente al euro. A diciembre de 2021, los ingresos generados por la recaudación de peajes ascendían a 33,3 millones de euros (incremento del 27% respecto al mismo periodo de 2020).

El tráfico medio de 12 meses a fecha de diciembre de 2021 incrementó un 30% en vehículos ligeros y un 15% para vehículos pesados, resultando en un incremento total de tráficos del 24% con respecto al mismo periodo del ejercicio 2020. La crisis sanitaria tuvo su mayor impacto durante el segundo trimestre de 2020. Tras ello, se han ido recuperando de forma gradual los niveles de tráfico, e incluso mejorándolos debido a que los tráficos totales han sido un 4% superiores a la media anual del ejercicio 2019.



#### **BRASIL**

**Brasil representa una importante oportunidad de crecimiento debido a las necesidades de infraestructura del país, ya que ocupa el puesto 56 de 160 países en términos de calidad de sus infraestructuras.**

#### VIABAHIA CONCESSIONARIA DE RODOVIAS, S.A. (VIABAHÍA)

Se trata de una concesión para la rehabilitación, mejora, operación y mantenimiento de una autopista de peaje existente en Brasil que cubre un tramo de 681 km, siendo la Agencia Nacional de Transporte Terrestre (ANTT) el otorgante. La concesión opera bajo un marco de peaje real. Incluye: la BR-324, que conecta Salvador de Bahía con Feira de Santana; una sección de la BR-116, entre Feira de Santana y la frontera entre Bahía y Minas Gerais; la BA-526, que es una importante vía de acceso al aeropuerto internacional de Salvador; y la BR-324 a la Base Naval de Aratu. Salvador es la capital del estado de Bahía y su principal centro económico y administrativo. También es uno de los destinos turísticos más visitados de Brasil y un importante puerto comercial. Feira de Santana es una importante zona industrial y agrícola ubicada a 115 km al noroeste de Salvador. La BR-116 es una de las vías que corre Brasil de norte a sur durante 4,610 km paralelos a la costa, desde Fortaleza hasta la frontera con Uruguay. Se utiliza principalmente para el transporte de mercancías, en particular productos agrícolas destinados a algunos puertos atlánticos en Bahía y otros estados.

La concesión fue adjudicada en septiembre de 2009. La concesión es un proyecto "brownfield", por lo que la Compañía se puso a trabajar en el tramo existente en 2010, cuando la mayor parte del resto de trabajos, que consistían en ensanchar y reparar la carretera, aún estaban pendientes.

El tramo de 681 km representa el 36% del total de kilómetros en cartera del Grupo ROADIS. La participación de ROADIS en el proyecto representa el 100%.

En 2021 los ingresos por tráficos en moneda local se han mantenido estables con respecto a 2020. La mejora en los niveles de tráfico con un incremento total del 5% (5% en vehículos ligeros y 6% en vehículos pesados) ha absorbido en parte el impacto de la reducción de tarifa aplicable. Los ingresos por tráficos equivalentes en euros han sido menores, debido a la depreciación del real brasileño frente al euro. A diciembre 2021, los ingresos generados por la recaudación de peajes ascendían a 55,1 millones de euros (reducción del 9% respecto al ejercicio 2020). Con respecto a 2019, los ingresos por tráficos también se han mantenido estables. Esto ha sido posible porque la crisis sanitaria no ha tenido un impacto significativo en el proyecto siendo el nivel de tráfico únicamente un -1% inferior a 2019, pero compuesto por un mix de tráfico en el cual los vehículos pesados han ganado importancia. Este hecho ha absorbido igualmente el impacto negativo de la reducción de tarifa aplicable.

## IMPACTO DE LA COVID-19 EN EL NEGOCIO

El año 2020 se vio seriamente afectado por la pandemia COVID-19. Una pandemia mundial con un impacto sin precedentes y que dio lugar a medidas adoptadas por Gobiernos de todo el mundo para reducir el contacto social y la movilidad, resultando en un estancamiento del crecimiento económico y con unas perspectivas de recuperación inciertas. Durante 2021, y dependiendo del país, las sucesivas olas han ralentizado la recuperación económica que se preveía al comienzo del proceso de vacunación masivo.

La pandemia generada por la COVID-19 ha provocado un cambio en el enfoque de la estrategia de responsabilidad corporativa en ROADIS. Desde el principio asumimos que debíamos actuar con medidas específicas en los países en desarrollo, dado que el impacto humano sería mayor por sus condiciones. A medida que el confinamiento ha evolucionado progresivamente en todo el mundo, hemos aplicado las lecciones aprendidas por los primeros países confinados.

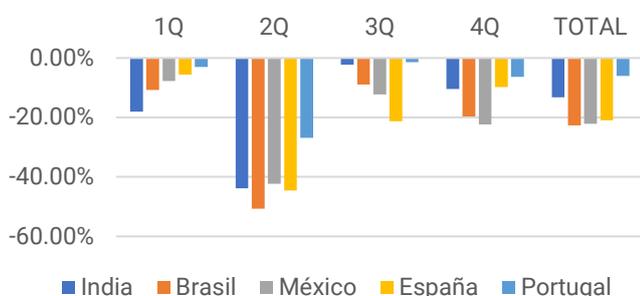
Operacionalmente, la pandemia de la COVID-19 comenzó a mostrar su impacto en los activos de ROADIS a mediados de marzo y abril de 2020, con una paulatina y constante recuperación desde mayo 2020, hasta el último trimestre de dicho año cuando la segunda ola impactó en la recuperación especialmente en Europa. Durante 2021, Europa ha seguido siendo golpeada por hasta tres diferentes oleadas, así como India fue fuertemente golpeada por su segunda ola en el segundo trimestre del año generando dramáticas consecuencias tanto económicas como sociales. Cabe mencionar que, a finales de 2021, la nueva cepa del virus detectada, con un potencial de contagio mucho mayor que otras está impactando con severidad Europa, y se está expendiendo rápidamente a otras geografías. La evolución e impacto de esta nueva variante todavía es indefinida.

En 2020 nuestros proyectos se vieron afectados especialmente en India, España y Portugal, donde los Gobiernos locales impusieron medidas como confinamientos severos y restricciones a la movilidad que generaron un impacto negativo en los activos de ROADIS. Ya en 2021, se ha acreditado una recuperación frente a 2020, aunque sin alcanzar los niveles pre-pandémicos debido al impacto de las sucesivas olas de COVID-19 con confinamientos y restricciones a la movilidad, si bien menos severos que en 2020. En cuanto a las medidas impuestas y su impacto en el tráfico y los ingresos en 2021, destacar que en general han sido menos severas que las aplicadas en 2020, fundamentalmente centrándose en las siguientes:

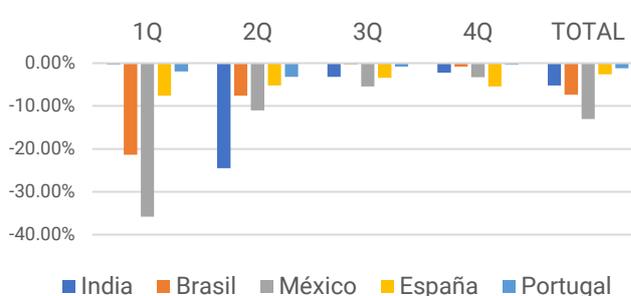
Tanto en España como en Portugal en 2021, para frenar el avance de las sucesivas olas de COVID-19, se han impuesto restricciones a la movilidad que también han tenido impacto en el tráfico, pero de forma más limitada.

En India debido a la segunda ola durante el segundo trimestre del año, nuevas medidas de confinamiento fueron impuestas para frenar el avance de la pandemia.

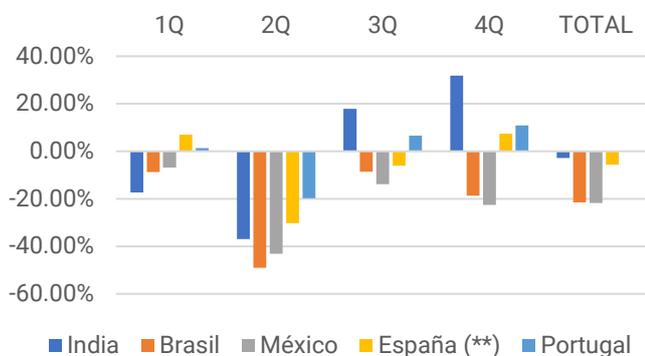
2020 Evolución del tráfico por país (\*)



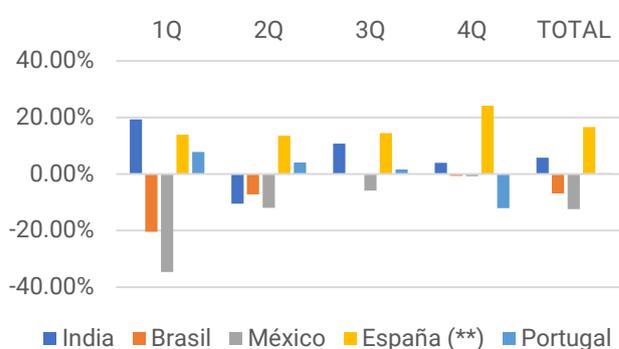
2021 Evolución del tráfico por país (\*)



2020 Evolución del ingreso por tráfico por país en moneda local (\*)



2021 Evolución del ingreso por tráfico por país en moneda local (\*)



(\*) Comparado con el mismo trimestre del ejercicio 2019.

(\*\*) No incluye ingreso por indicadores de tráfico establecidos en el contrato concesional

Debido a la reducción en los tráficos, los flujos operativos recibidos por los activos también se han visto afectados, principalmente en 2020, pero también con impacto en 2021. Para adaptarse a esta nueva situación, durante 2021 se han implementado ciertas medidas mitigantes:

- Aplazamiento de inversiones de activos fijos no esenciales sin comprometer la seguridad de los usuarios.
- Reestimación del calendario de los trabajos de construcción.
- Contención en costes corporativos y suspensión de los viajes. Estas medidas han sido implementadas manteniendo el personal e incrementando los costes para proporcionar el material de protección necesario a los trabajadores.

El impacto futuro esperado de la crisis sanitaria causada por la COVID-19 en ROADIS dependerá de la duración y la evolución de la pandemia en los países donde operamos. Las nuevas oleadas junto con las nuevas cepas del virus y el ritmo de administración de la vacuna serán factores determinantes.

Por tipo de negocio, el impacto a medio plazo en las infraestructuras de transporte dependerá de la evolución de cuatro factores que pueden modificar los patrones de movilidad y consumo:

- Crisis generada por la paralización de la economía y su duración esperada.
- Incremento del teletrabajo.
- Promoción del e-commerce, y el impacto sobre el negocio de transporte y vehículos comerciales. En este caso, para la distribución el impacto es positivo dado el desarrollo de la actividad logística y de reparto.
- Medidas de distanciamiento social que modificarán, al menos en el corto plazo, el movimiento de la población mientras exista riesgo sanitario.

Estas tendencias e incertidumbres sobre el futuro se han tenido en cuenta cuando la compañía ha analizado las necesidades futuras de caja. Los escenarios considerados estiman una progresiva recuperación durante 2022 llegando en algunos casos a niveles pre-pandémicos. La conclusión extraída del análisis es que los recursos disponibles siguen siendo suficientes para cumplir con los compromisos, por lo que se puede concluir que, considerando la información disponible, no existen dudas sobre la capacidad para continuar operando bajo el principio de empresa en funcionamiento.

Los riesgos a largo plazo a los que nos enfrentamos se han abordado al incluir esas tendencias futuras en los flujos de caja proyectados. Los test de deterioro se han realizado utilizando proyecciones de flujo de caja impactadas por el efecto de la paulatina recuperación durante 2022 de los tráficos e ingresos por tráficos. La conclusión que se extrae del ejercicio realizado con la información disponible a la fecha es que la crisis del COVID-19 no ha provocado ningún deterioro significativo del valor de los activos a largo plazo.

# SOSTENIBILIDAD, PIEZA FUNDAMENTAL EN ROADIS

*Asumimos la responsabilidad de nuestro propio desarrollo y nos esforzamos por generar impacto positivo en las personas, el medio ambiente y la sociedad en general.*

## NUESTRO ENFOQUE EN SOSTENIBILIDAD

(103-2)

En ROADIS queremos formar parte de la transición hacia un mundo empresarial más sostenible y aprovechar las oportunidades de negocio que la gestión de los aspectos ASG (ambientales, sociales y de gobernanza) puede generar, así como aquellas que puedan surgir en el mercado.

Gran parte de nuestro esfuerzo se centra en dar respuesta a los principales retos que nos rodean a través de la gestión de proyectos de infraestructuras destacados y liderando inversiones rentables que generen crecimiento económico, contribuyan al bienestar social y se centren en la conservación del medio ambiente sin comprometer los derechos, las necesidades y las oportunidades de las generaciones futuras.

Nuestro compromiso con la sostenibilidad se basa en el concepto de «desarrollo sostenible». Para conocer nuestro grado de contribución, hemos alineado nuestra estrategia de sostenibilidad con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

Como un paso más en nuestro camino para integrar la sostenibilidad en todas las áreas y facetas de nuestro negocio, en 2021 hemos elaborado una Política de Sostenibilidad que establece el marco estratégico global de la gestión sostenible en ROADIS. La Política de Sostenibilidad se aplica a todos los empleados y administradores que trabajan en las oficinas corporativas de ROADIS, así como en las sociedades holding intermedias y sociedades instrumentales plenamente participadas por ROADIS y garantiza que todas las actividades se lleven a cabo de acuerdo con los reglamentos y normas nacionales e internacionales, fomentando al mismo tiempo la creación de valor a largo plazo para las comunidades en las que ROADIS desarrolla su actividad.

Así mismo, estamos atentos a las iniciativas más relevantes que se desarrollan a nivel internacional en materia de sostenibilidad para incorporar los estándares más relevantes del sector.

Debido a la naturaleza transversal de la sostenibilidad, esperamos que sean los empleados los que desempeñen un papel activo en la adopción de prácticas y procedimientos que contribuyen a una gestión cada vez más sostenible de la Compañía.

Esta Política de Sostenibilidad se basa en los siguientes principios rectores:



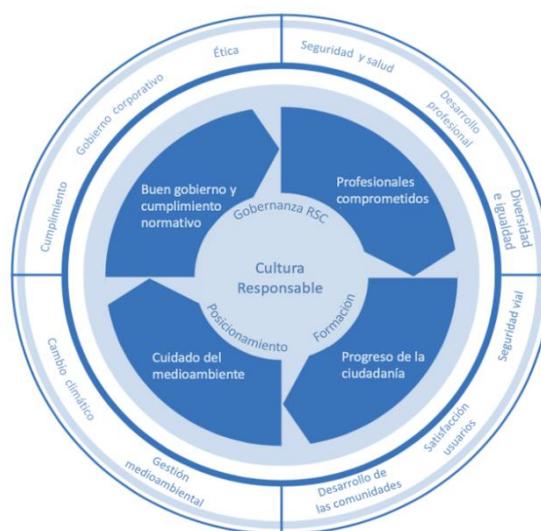
El Plan Maestro de Sostenibilidad 2020-2023 se sustenta sobre cinco vectores que definen el marco estratégico y la hoja de ruta de la gestión sostenible de ROADIS.

Los vectores son: Cultura responsable, Buen gobierno y cumplimiento normativo, Profesionales comprometidos, Progreso de la ciudadanía y Cuidado del medioambiente.

### PLAN MAESTRO DE SOSTENIBILIDAD

Cada uno de estos vectores se compone, a su vez, de distintas líneas estratégicas, esenciales para conseguir la integración de la sostenibilidad en todos los niveles de la organización y el negocio.

Con carácter anual, se establecen los objetivos de trabajo del Plan que permiten desarrollar los cinco vectores estratégicos y sobre los que se realizan revisiones trimestrales.



En 2021 se ha trabajado sobre los siguientes objetivos:

- Desarrollo de la Política de Sostenibilidad;
- Diseño de la Gobernanza de la Sostenibilidad;
- Establecimiento de objetivos ASG, métricas y seguimiento;
- Desarrollo del programa de cultura corporativa, implementación de programas específicos y formación de empleados;
- Actualización del sistema y procedimientos de Compliance;
- Seguimiento y gestión de riesgos ASG;
- Desarrollo de la Política de Derechos Humanos;
- Diseño e implementación del Código de Proveedores;
- Nuevas iniciativas de salud y seguridad y certificación ISO 45001;
- Implementación de iniciativas para la conciliación;
- Realización de encuesta de clima laboral;
- Realización de programas de formación y desarrollo de capacidades;
- Implementación de iniciativas de mejora de seguridad vial;
- Desarrollo de una herramienta digital corporativa para el tratamiento de la información no financiera (ASG; seguridad vial; seguridad y salud);
- Desarrollo de iniciativas con foco en los usuarios y campañas de sensibilización;
- Diseño de la Guía de Desarrollo de las Comunidades;
- Incorporación de iniciativas de sostenibilidad en el programa de innovación;
- Medición y seguimiento corporativo de las emisiones de carbono;
- Implementación de acciones acordes con el Plan de Ciberseguridad, consistentes en 30 iniciativas relacionadas con distintos aspectos de la ciberseguridad, como son la formación, implementación recomendaciones específicas de acuerdo con el Plan de Ciberseguridad y auditoría de sistemas.

## GOBERNANZA DE LA SOSTENIBILIDAD EN ROADIS

(102-26)

Con el fin de garantizar una integración de la sostenibilidad a todos los niveles de la Compañía, hemos diseñado una estructura de gobernanza sólida que permite la aplicación de la Política de Sostenibilidad, facilitando la toma de decisiones, definiendo objetivos específicos, supervisando el desempeño de los aspectos relacionados con la sostenibilidad, garantizando la responsabilidad e involucración de toda la Compañía y reforzando las relaciones con las partes interesadas externas.

Las funciones y responsabilidades en materia de sostenibilidad se estructuran del siguiente modo:

- **El Consejo de Administración**, que es el patrocinador de la sostenibilidad dentro de la Compañía, y es el encargado de aprobar la Política de Sostenibilidad y cualquier modificación a la misma.
- **El Comité Ejecutivo**, que actúa como supervisor de la dirección y es responsable de asegurar una efectiva aplicación de la Política de Sostenibilidad.
- **La Comisión de Sostenibilidad** es el órgano transversal responsable de actuar como asesor interno en los aspectos ASG y alinear las acciones a nivel estratégico.

## COMISIÓN DE SOSTENIBILIDAD

Si bien a cierre de 2021 la Comisión de Sostenibilidad se encontraba ya constituida, comenzará a trabajar en enero de 2022 y se encargará de:

- Actuar como asesor interno en materia de sostenibilidad y alinear las acciones a nivel estratégico;
- Diseñar y actualizar la Política de Sostenibilidad y cualquier otra política y estrategia relacionada con la sostenibilidad;
- Establecer y supervisar indicadores relevantes de gestión y proponer medidas de mejora específicas;
- Coordinar y supervisar el desempeño ESG de la Compañía;
- Diseñar y promover programas de comunicación, sensibilización y capacitación
- Garantizar la coordinación efectiva con otros Comités y otros órganos que aseguren el compromiso de ROADIS con la sostenibilidad;
- Proporcionar información y actualizaciones periódicas al Comité Ejecutivo de ROADIS sobre los temas bajo su competencia.

La Comisión de Sostenibilidad, se reúne periódicamente para abordar los temas que le han sido encomendados y está formada por los siguientes miembros permanentes:

- CEO de ROADIS, que actúa como presidente de la Comisión.
- El director del Centro de Excelencia.
- El director del Departamento Jurídico.
- El director de Comunicación.
- El director de Recursos Humanos.
- Los jefes de las unidades de negocio.

## ESCUCHAMOS A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

(102-40, 102-42, 102-43, 102-44)

En ROADIS, creemos que una de las claves para la creación de valor compartido es mantener una buena relación con nuestras partes interesadas, para lo que la transparencia es una herramienta fundamental. De este modo, queremos generar confianza y credibilidad en nuestros grupos de interés.

A través de nuestra Política de Sostenibilidad, nos comprometemos a identificar, analizar y cumplir las expectativas de nuestras partes interesadas.

Para ello, consideramos que es fundamental trabajar cuidadosamente la comunicación, por lo que nos esforzamos por:

- Difundir en todo momento información relevante, veraz y exacta.
- Fomentar la transparencia, asumiendo el compromiso de elaborar y publicar anualmente información financiera y no financiera relativa a nuestras actividades, siguiendo metodologías generalmente aceptadas y sometiendo la información a verificación externa independiente respecto de esta.

Nos esforzamos por mantener un diálogo constante con nuestros grupos de interés a través de múltiples canales, como son los medios de comunicación, redes sociales, tableros de anuncios, sitios web y boletines.

A lo largo del año además desarrollamos acciones enfocadas a proporcionarles la información que ellos demandan, como son las campañas de sensibilización, las reuniones periódicas, los seminarios y también la publicación de noticias e informes.

Y, para medir su satisfacción, realizamos encuestas y las ponemos a su disposición.

En 2021, como parte de nuestro compromiso con la escucha de las partes interesadas, llevamos a cabo un nuevo ejercicio de análisis de la materialidad.

### IDENTIFICACIÓN Y DIÁLOGO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

El primer paso fue la identificación de los grupos de interés internos y externos más relevantes para la compañía, cuyos resultados se muestran más adelante en el apartado de materialidad. Para ello, se trabajó con los responsables de las distintas unidades de negocio los cuales también asesoraron sobre la estrategia de participación a utilizar.

Adicionalmente, se contrastó esta lista de grupos de interés con la de los principales actores del sector.

Finalmente, a través de entrevistas, representantes de la gerencia y del Comité de Dirección de ROADIS, validaron la propuesta final.



## MATERIALIDAD EN ROADIS

(102-47)

Las evaluaciones de materialidad son herramientas estratégicas que ayudan a identificar los aspectos económicos, sociales y ambientales con mayor impacto en el negocio y en sus partes interesadas.

Dado que la crisis de la COVID-19 ha cambiado radicalmente nuestras vidas, contar con una matriz de materialidad actualizada es fundamental para poder tomar decisiones informadas, mejorar la competitividad de la compañía, fortalecer la transparencia, así como generar valor compartido para todas las comunidades y los países donde ROADIS opera.

En el análisis global llevado a cabo en 2021, realizado a través de una encuesta online y de entrevistas, participaron representantes de 11 grupos de interés divididos entre internos y externos.

Se recibieron un total de 404 respuestas, correspondiendo 249 a grupos de interés internos y 155 a grupos de interés externos. La distribución de las respuestas recibidas por grupo de interés se puede ver en la gráfica siguiente.



En el cuestionario, se incluyeron 36 aspectos materiales para que los participantes los evaluaran en función de su importancia.

Los temas se seleccionaron de un listado inicial de 100, en base a su frecuencia y relevancia y, sucesivamente, fueron clasificados según su naturaleza ASG.

12 temas medioambientales

14 temas sociales

10 temas de gobernanza

La ratio de respuestas recibidas fue excelente (>70%).

Además de las respuestas obtenidas directamente de las encuestas realizadas, para establecer la matriz se priorizaron algunos temas en función de dos criterios: (1) macrotendencias que afectan al mundo de los negocios; (2) el peso asignado a un tema determinado por ciertos grupos de interés.

En base al análisis realizado, **se identificaron 10 temas materiales** en los que ROADIS pondrá el foco y centrará sus actuaciones.



## CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En ROADIS estamos plenamente comprometidos con la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados en 2015 por la Organización de las Naciones Unidas.

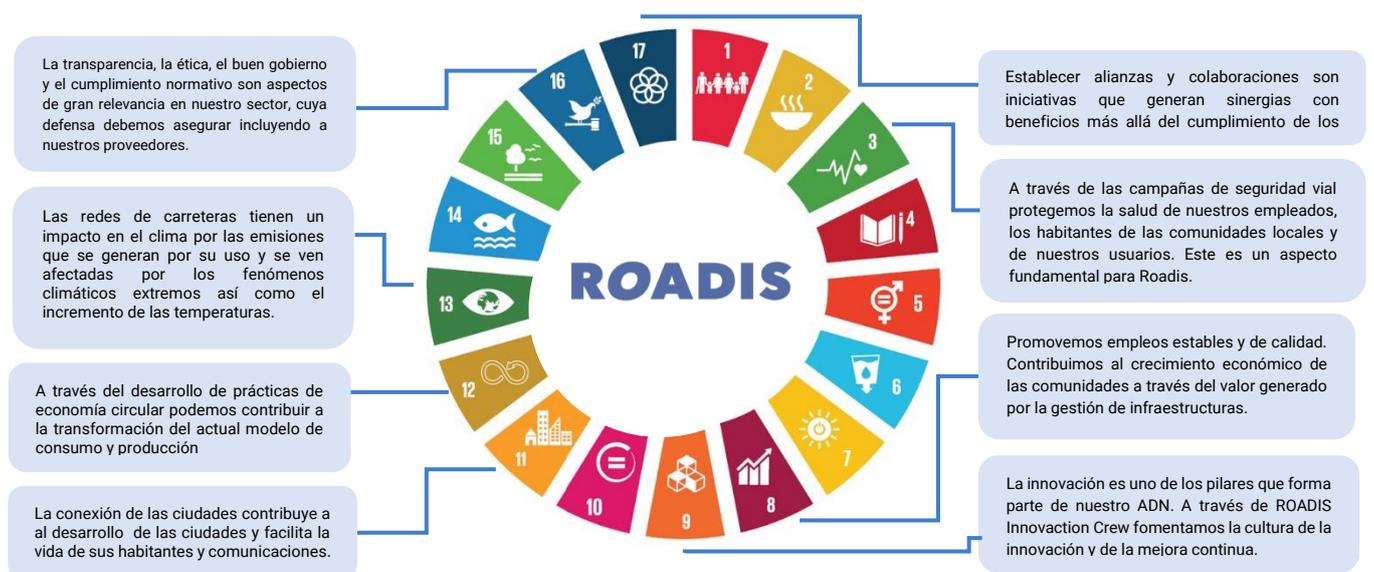
Para que nuestras iniciativas aporten al cumplimiento de la Agenda 2030, no solo hemos alineado nuestro Plan Maestro de Sostenibilidad con los ODS, sino que, además, los hemos tenido en cuenta tanto para el diseño de la Política de Sostenibilidad como para el análisis de materialidad.

### PRINCIPALES ODS PARA ROADIS

Se realizó un proceso de alineación de los 10 temas materiales con los ODS, diferenciando entre aquellos en los que la Compañía tenía un impacto directo, indirecto o no tenía impacto.

|                                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
|--------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|
| <b>MEDIOAMBIENTAL</b>                            |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |
| Emisiones                                        | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  |
| Estrategia Cambio Climático y objetivos          | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  |
| <b>SOCIAL</b>                                    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |
| Diversidad, inclusión e igualdad e oportunidades | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  |
| Salud y seguridad de empleados y contratistas    | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  |
| Satisfacción clientes                            | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  |
| Seguridad vial                                   | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  |
| Programa de emergencias                          | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  |
| <b>GOBERNANZA</b>                                |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |
| Ética en los negocios                            | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  |
| Anticorrupción y soborno                         | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  |
| Creación de valor a largo plazo                  | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  | ●  |

● Impacto directo ● Impacto indirecto ● Sin impacto



## REPORTE DE LA INFORMACIÓN

La información que manejamos nos permite tomar decisiones adecuadas para el desarrollo de la estrategia de sostenibilidad en ROADIS. Esta filosofía, en ROADIS, no se aplica sólo a las decisiones financieras y de inversión, sino a todos los ámbitos de la organización, lo que incluye también a la sostenibilidad.

Por eso, desde finales de 2020 hemos trabajado en el desarrollo e implementación de una herramienta interna de recogida y gestión de la información. Su objetivo es mejorar los actuales sistemas de recogida de datos, facilitar su análisis, agilizar la preparación de informes, permitir un mejor seguimiento de iniciativas y reforzar los procesos de auditoría interna.

Además, a lo largo del año, se han llevado a cabo sesiones de formación con los responsables del reporte de la información en los distintos países con el propósito de homogeneizar criterios y definiciones. La formación se centró en introducir el concepto de sostenibilidad y lo que implica para ROADIS, dar a conocer el estándar de reporte GRI y hacer hincapié en los indicadores ambientales, sociales y de gobernanza que la compañía reporta anualmente.

# TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO

Trabajamos bajo los principios éticos más exigentes

## PROPÓSITO Y PRINCIPIOS ROADIS

### NUESTROS PRINCIPIOS

(103-2)

Nuestro propósito de crear valor en las comunidades en las que operamos se explica en **cuatro atributos** y **seis principios** que inspiran y guían el trabajo en ROADIS.

#### Nuestros atributos



#### Ética

Invertimos y gestionamos proyectos bajo los principios éticos más exigentes. Nuestros inversores, autoridades, usuarios y empleados confían en nosotros.



#### Innovación

Nuestro trabajo es el resultado de una incesante búsqueda de la excelencia y la innovación, que van de la mano en el modo en que desarrollamos nuestro negocio, políticas y procesos.



#### Prosperidad

Nuestros proyectos crean valor sostenible porque, fomentamos el desarrollo económico y el crecimiento social (creando empleo y facilitando la conectividad). Siempre respetamos el medio ambiente.



#### Seguridad

Desarrollamos proyectos de infraestructura seguros para nuestros usuarios y empleados.

En ROADIS respetamos, pensamos, hablamos y nos comportamos de acuerdo con seis principios que nos guían en nuestro trabajo diario:

- **Puedes confiar en nosotros:** porque somos éticos y responsables.
- **Trabajamos con pasión:** mostramos entusiasmo por lo que hacemos e inspiramos a otros.
- **Trabajamos para las personas:** confiamos y respetamos, porque las personas son el corazón de nuestro negocio.
- **Somos un equipo:** un conjunto de diferentes conocimientos, opiniones e ideas siempre consigue mejores resultados que los individualismos.
- **Buscamos la excelencia:** nuestra capacidad de innovar se traduce en calidad.
- **Intentamos, aprendemos, crecemos:** nos planteamos retos desafiantes que fomentan nuestro crecimiento personal.

# MODELO Y PROCEDIMIENTOS

## NUESTRAS POLÍTICAS

(103-2)

Para poder gestionar nuestro negocio de acuerdo con los seis principios que guían nuestro trabajo y nuestros compromisos con la sostenibilidad, contamos con una serie de políticas y procedimientos comunes. Así, nos aseguramos de que la cultura ROADIS permee en todos los niveles de la organización y se extienda de manera homogénea en todos los activos.

Cuando la materia regulada lo requiere, estas políticas establecen mecanismos de diligencia debida, de manera que se puedan identificar, evaluar y minimizar los riesgos e impactos que se puedan producir.

Periódicamente, las distintas políticas y procedimientos se someten a revisiones y actualizaciones para asegurar que dan respuesta a las necesidades de los grupos de interés y se cumple con las legislaciones de aplicación.

Determinadas políticas corporativas se desarrollan más en profundidad a nivel local, sin apartarse de sus líneas básicas, para adecuarse a la realidad de cada uno de los países.

La integración de la sostenibilidad en la organización es un camino en el que vamos identificando objetivos y áreas de trabajo sobre las que continuar avanzando. Como resultado de este ejercicio, este año hemos desarrollado a parte de la Política de Sostenibilidad, una Política de Derechos Humanos, un Código Ético de Proveedores y una Guía para el Desarrollo de las Comunidades.

|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ESG</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Plan Maestro de Sostenibilidad</li> <li>▪ Política de Sostenibilidad</li> <li>▪ Guía para el desarrollo de las comunidades</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Gobernanza</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Código de Conducta</li> <li>▪ Procedimiento del Comité de Ética y Cumplimiento</li> <li>▪ Procedimiento de Canal de Denuncias</li> <li>▪ Política de Seguridad de la Información</li> <li>▪ Política de Privacidad</li> <li>▪ Gestión de Activos de Información</li> <li>▪ Uso de los Recursos Tecnológicos</li> <li>▪ Procedimiento de Compras</li> <li>▪ Código Ético de Proveedores</li> <li>▪ Procedimiento Anticorrupción y Soborno</li> <li>▪ Estatuto de Auditoría Interna</li> <li>▪ Política de Derechos Humanos</li> </ul> |
| <b>Riesgos</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Programa de Gestión de Riesgos ROADIS</li> <li>▪ Política Corporativa de Gestión de Riesgos</li> <li>▪ Fundamentos para la Gestión Corporativa de Riesgos</li> <li>▪ Procedimiento de evaluación y Valoración de Riesgos</li> <li>▪ Plan de Crisis y Continuidad de Negocio</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>RR.HH.</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Política de Recursos Humanos</li> <li>▪ Política de Seguridad y Salud</li> <li>▪ Principios de Seguridad y Salud</li> <li>▪ Procedimiento de Formación</li> <li>▪ Procedimiento Financiación de Formación</li> <li>▪ Plan de Igualdad de Oportunidades</li> <li>▪ Política de Contratación</li> <li>▪ Evaluación por Competencias</li> </ul>                                                                                                                                                                                         |
| <b>Finanzas</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Política de Delegación de Autoridad</li> <li>▪ Procedimientos de Adquisición de Activos</li> <li>▪ Gestión de Tesorería</li> <li>▪ Manual de Operación de Subsidiarias</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

# GOBIERNO CORPORATIVO

## ESTRUCTURA DE GOBIERNO

(102-18)

El gobierno corporativo de ROADIS establece el conjunto de principios y normas que regulan la gestión, el desempeño y funcionamiento de nuestros órganos de gobierno.

**Consejo de Administración.** El Consejo de Administración es el máximo órgano de decisión de ROADIS, salvo en las materias legal o estatutariamente reservadas a la competencia de la Junta General.



Entre sus funciones se encuentran la gestión, administración y representación de la Sociedad en todos los actos comprendidos en el objeto social; así como la función general de supervisión de la actividad, que incluye orientar su política, controlar y evaluar la gestión de sus comisiones, así como la adopción de las decisiones más relevantes.

El Consejo se reúne, con carácter trimestral, si bien se establecen reuniones extraordinarias siempre que se estima oportuno para el eficaz desempeño de sus funciones y el buen funcionamiento de ROADIS. Está compuesto por cinco (5) miembros (uno (1) de ellos mujer); dos (2) de los cuales son dominicales, además del consejero delegado y dos (2) consejeros independientes.

El Consejo de Administración de ROADIS ha constituido ciertas comisiones que tratan con carácter específico algunas cuestiones de relevancia. Tienen carácter consultivo y sus funciones son informativas, de supervisión, asesoramiento y propuesta.

Están íntegramente formadas por miembros del Consejo y su actuación está llamada no sólo a facilitar la decisión sobre los asuntos mediante estudios previos de los mismos, sino a reforzar las garantías de objetividad y reflexión con las que el Consejo debe abordar determinadas cuestiones.



**Comité Ejecutivo.** A través del Comité Ejecutivo se desarrolla la gestión ordinaria de la Sociedad.

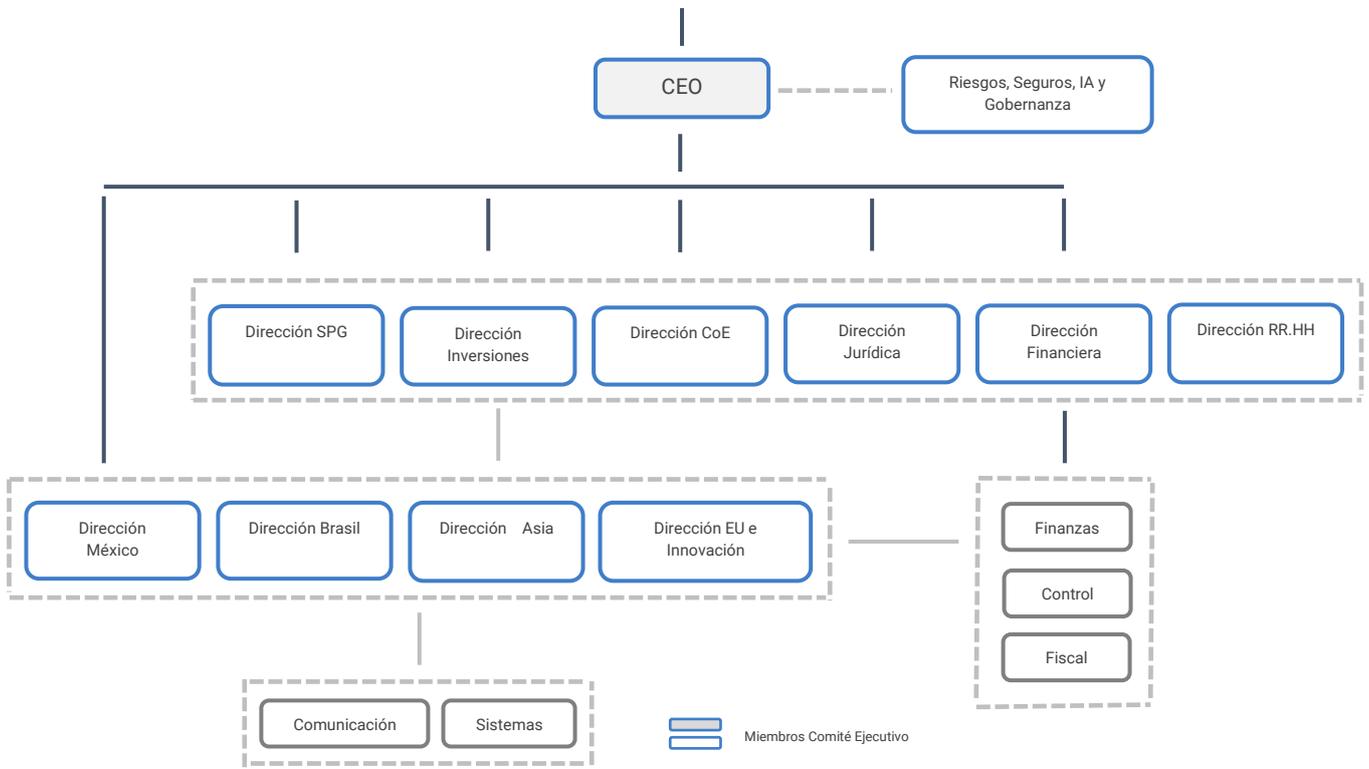
Está compuesto por el consejero delegado y por los directores de los departamentos corporativos de la Sociedad y de las Unidades de Negocio Estratégicas, un total de doce (12) miembros, de los cuales dos (2) son mujeres.

Entre sus principales funciones destacan el diseño de la estrategia general de la compañía, con sujeción a la aprobación del Consejo; la dirección, coordinación y seguimiento de la gestión diaria de la compañía conforme a las funciones atribuidas a cada uno de los miembros del Comité; y velar por la aplicación de los mecanismos efectivos de control y coordinación para todas las operaciones y actividad de la Sociedad, estableciendo las políticas relativas a materias que no requieran la aprobación del Consejo que son sometidas a revisión del Comité de forma periódica.

- **Comité de Auditoría y Control.** Es el responsable de supervisar el proceso de elaboración y presentación de la información financiera de ROADIS y del Grupo, asegurar que el Consejo de Administración presente las cuentas a la Junta General sin limitaciones ni salvedades en el informe de auditoría, o en su caso, con las explicaciones oportunas. Monitoriza el desempeño del equipo de Auditoría Interna, aprobando su plan de trabajo y recibiendo sus informes y recomendaciones. Se encarga también de la supervisión del cumplimiento de la prestación de servicios del auditor externo y evalúa periódicamente los principales riesgos a los que nos enfrentamos, establece los sistemas para su identificación, gestión y control. Está entre sus funciones así mismo la supervisión del cumplimiento de las normas internas en materia de gobierno corporativo y presentar propuestas para su mejora. Está compuesto por los cinco (5) miembros del Consejo de Administración.
- **Comité de Retribuciones.** Su principal función es apoyar al Consejo en aquellos asuntos relacionados con la remuneración de determinados miembros de la Alta Dirección y establece la Política de Retribuciones. Está formado por cuatro miembros (4), uno (1) de ellos mujer.
- **Comité de Inversiones.** Se encarga de asegurar que inversiones se realizan de conformidad con las mejores prácticas del sector y con la estrategia y las políticas de inversión de la Sociedad. Está compuesto por dos (2) consejeros dominicales y una (1) consejera independiente.

Para dar apoyo y profundizar en la gestión de determinadas cuestiones, contamos con ciertos comités específicos integrados por miembros del Comité Ejecutivo y empleados de ROADIS. Su cometido es trabajar temas concretos en función de las necesidades detectadas.

# ROADIS



- **Comité de Ética y Cumplimiento.** Es el órgano encargado de velar por el debido cumplimiento al Código de Conducta de ROADIS y demás normativa interna. Está compuesto por tres (3) miembros que son los directores de los departamentos de Legal, Recursos Humanos y Auditoría Interna. El comité celebra reuniones ordinarias una vez al trimestre, y adicionalmente siempre que lo considere necesario.
- **Comité de Crisis.** Su responsabilidad es evaluar y clasificar los eventos de crisis que se puedan generar en función de su gravedad y garantizar una respuesta organizada y coherente por parte de la Compañía. Este Comité se reúne exclusivamente cuando se produce un evento excepcional y está formado por representantes de las áreas de Finanzas, Recursos Humanos, Legal, Sistemas, Riesgos y Seguros y Comunicación. Dependiendo de la naturaleza del evento, existe la posibilidad de convocar a miembros adicionales.
- **Comité de Igualdad.** Se encarga de la actualización del contenido y la aplicación del Plan de Igualdad, cuyo ámbito de aplicación en la actualidad es ROADIS HQ. Su principal función es evaluar periódicamente la evolución de la igualdad efectiva en la compañía e identificar nuevas medidas a adoptar en caso necesario para corregir posibles desviaciones. Está compuesto por cuatro (4) miembros: el director del Departamento Legal, el director de Recursos Humanos y dos miembros del personal y se reúne con carácter semestral.
- **Comisión de Sostenibilidad** cuya composición y funciones han sido descritas anteriormente (pg 14).

## ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

(102-16, 102-17)

El Código de Conducta de ROADIS nos permite defender la integridad de las personas, el cumplimiento de la ley, la diversidad y la colaboración como valores clave para el desarrollo de nuestra actividad en todos nuestros activos.

Habiendo señalado los puntos anteriores es importante indicar que las personas que trabajamos en ROADIS, independientemente de la forma de colaboración, debemos ser un ejemplo de cumplimiento y la mejor representación de nuestros valores corporativos.

### Operaciones personales

La Compañía ha establecido unas directrices sobre las transacciones personales para asegurarse de que sus actividades de inversión a título individual se llevan a cabo con el máximo nivel de integridad, y proteger a ROADIS del riesgo o de la percepción de abuso de información privilegiada.

### Prevención del fraude y la corrupción

En ROADIS esperamos que todas las personas que forman parte de la Compañía mantengan los más altos estándares de honestidad e integridad mientras llevan a cabo operaciones en su nombre, sin incurrir en ningún caso en prácticas corruptas o fraudulentas para obtener cualquier tipo de ventaja ilegal para beneficio propio o para el beneficio de la Compañía o de terceros.

### Compromiso personal y profesional

En ROADIS esperamos que la relación con los miembros del consejo de administración, trabajadores y colaboradores esté basada en la confianza. Esto significa establecer un compromiso firme con la legalidad, honestidad e integridad en todas las acciones que se llevan a cabo.

### Protección de los activos e información de la Compañía

Todas las personas que formamos ROADIS somos responsables de proteger la información y los activos que pertenecen a la Compañía.

### Pautas sobre regalos y otros beneficios

La Compañía es particularmente sensible a la percepción pública de cómo tratamos los regalos y otros beneficios. Por ello, se han establecido unas directrices sobre regalos y otros beneficios.

### Tratamiento de conflictos de interés

El Código de Conducta recoge los supuestos y situaciones que en ROADIS consideramos que suponen un conflicto de interés. En caso de que algún trabajador tenga un conflicto de interés real, potencial o aparente, debe comunicarlo lo antes posible al Compliance Officer.

### Protección de los activos e información sobre las transacciones

La Compañía ha establecido unas directrices sobre las transacciones personales para asegurarse de que sus actividades de inversión a título individual se llevan a cabo con el máximo nivel de integridad, y proteger a ROADIS del riesgo o de la percepción de abuso de información privilegiada.

El Código de Conducta es de obligado conocimiento y cumplimiento para todas las personas que formamos ROADIS. Así que, cuando se produce una incorporación, se le entrega una copia del Código de Conducta, y firma compromiso de cumplimiento con el mismo.

Como se ha comentado, con el fin de asegurar su conocimiento y debido cumplimiento en todos los ámbitos de la organización contamos con el Comité de Ética y Cumplimiento. Su misión, estructura y funciones se recogen en el Procedimiento del Comité de Ética y Cumplimiento. En caso de que el Comité tenga conocimiento o identifique un comportamiento que pueda constituir el incumplimiento de alguno de los contenidos del Código de Conducta, le corresponde organizar la investigación de los hechos y adoptar las medidas correctivas que procedan. Con carácter general, una vez al año, se envía a todos los empleados desde el área de Compliance una declaración para que todos los trabajadores de ROADIS certifiquen que han leído, entendido y cumplido con las directrices contenidas en el Código. Esta misma declaración se suscribe en caso de que se haya producido una modificación sustancial, del Código de Conducta.

Todas las dudas sobre la interpretación del Código de Conducta se gestionan y resuelven a través del Compliance Officer, que atiende las solicitudes recibidas a través del correo electrónico [complianceofficer@ROADIS.com](mailto:complianceofficer@ROADIS.com).

En el Código de Conducta y el Procedimiento de Denuncia de Irregularidades se establecen los mecanismos para denunciar tanto quejas como consultas o denuncias de empleados relacionados con la ética y la integridad. Además, todos y cada uno de los empleados están capacitados para observar las políticas de Ética e Integridad.

## LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

(103-1, 103-2, 103-3, 205-1, 205-2, 205-3)

Uno de los temas identificados como materiales para ROADIS es la lucha contra la corrupción y soborno. Por eso hemos adoptado la honestidad y la transparencia como señas de identidad de nuestro compromiso con las comunidades y demás grupos de interés.

Por la naturaleza de nuestras operaciones, trabajamos muy de cerca con administraciones públicas, socios comerciales, proveedores de bienes y servicios, usuarios y terceros en general. Todas nuestras relaciones externas se basan en el estricto cumplimiento de las leyes locales de aquellos países en los que operamos.

### Procedimiento Anticorrupción y Antisoborno

Para ello, contamos con un Procedimiento Anticorrupción y Antisoborno, que es la guía básica para las relaciones con los empleados de ROADIS y terceras partes.

En ROADIS queda terminantemente prohibida y sin limitación alguna la participación directa o indirecta de cualquier empleado, colaborador o agente en actos de corrupción o soborno, en concreto relacionados con:



- Corrupción en los negocios
- Corrupción de cargos públicos
- Cohecho
- Tráfico de influencias entre un particular y una autoridad o un cargo público.
- Extorsión.

Como en el caso del Código de Conducta, cualquier empleado de ROADIS que sospeche o tenga conocimiento de una posible infracción de las disposiciones del Procedimiento tiene el deber de comunicarlo inmediatamente mediante alguno de los diferentes canales de denuncia habilitados para tal efecto. Todas las denuncias son remitidas al Comité de Ética y Cumplimiento, que organiza la debida investigación de los hechos y aprueba las medidas que deban adoptarse.

Este procedimiento regula también aspectos fundamentales de la gestión del negocio sobre los que se pone foco para prevenir situaciones de corrupción y soborno, identificados como riesgos potenciales. Entre ellos destacan los siguientes:

- **Blanqueo de capitales.** Hemos establecido medidas de control para impedir y evitar el blanqueo de capitales o la utilización de fondos procedentes de actividades delictivas o ilegales.
- **Nuevas oportunidades de negocio.** Todas las nuevas oportunidades de inversión son analizadas exhaustivamente por el Comité de Valoración de Inversiones
- **Contratación de proveedores y asesores.** A la hora de seleccionar un nuevo proveedor de bienes y/o servicios, se llevan a cabo procesos de diligencia debida que nos permitan evitar situaciones de corrupción y soborno o blanqueo de capitales y además se incluyen cláusulas específicas en todos los contratos.
- **Correcta llevanza de libros contables y registros.** Aplicamos la transparencia en el día a día de todas nuestras acciones, por lo que informamos de todas y cada una de las acciones y operaciones de la Compañía de forma veraz, clara y verificable.

Con carácter preventivo, y para crear conciencia entre los empleados, llevamos a cabo acciones de comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción con carácter periódico.

Los riesgos relacionados con la corrupción y el soborno son evaluados justo con el resto de riesgos de ROADIS justo con el resto de riesgos relacionados con la gobernanza como se explica en el apartado "MODELO DE GESTIÓN Y CONTROL DE RIESGOS" de este informe.

## CANAL DE DENUNCIAS

Todos los empleados de ROADIS tienen a su disposición distintos canales de denuncia para hacer llegar, de buena fe e incluso de forma anónima cualquier conducta que contravenga lo establecido en el Código de Conducta, procedimiento interno o en cualquier ley o normativa de aplicación a nuestra actividad en cualquier geografía.

Ante cualquier sospecha o conocimiento de incumplimiento, nuestros empleados tienen la obligación de poner el hecho en conocimiento de la Compañía a través de los canales de denuncia establecidos para tal fin, que son:

- Comunicación directa al supervisor inmediato.
- Cuando esa comunicación con el supervisor pueda resultar contraproducente por cualquier motivo, realizar la denuncia a través del: (1) Canal de denuncias online gestionada por un reputado proveedor externo que garantiza su integridad y confidencialidad; (2) Número de teléfono dedicado; (3) Email corporativo.

## INDICADORES

Más allá de lo recogido en el Código de Conducta, tanto los empleados como a otras personas que estén cedidas temporalmente a la Compañía por proveedores de servicio pueden hacer llegar a través de estos canales cualquier denuncia que consideren oportuna relacionada con situaciones de violación de Derechos Humanos, prácticas de corrupción o soborno, blanqueo de capitales, acoso sexual, desigualdad o discriminación laboral por cualquier motivo, incumplimiento de la seguridad y la salud laboral o cualquier otra cuestión.

En 2021 se impartieron un total de 1.298 horas (574,5 horas en 2020) de formación en materia de lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales, concretamente 18 horas fueron impartidas a miembros del Consejo de Administración (6,6 horas en 2020) y 1.280 horas a empleados directos (567,9 horas en 2020). Las políticas y procedimientos anticorrupción se comunicaron a un total de 1.447 personas (548 personas en 2020), de las cuales 11 eran miembros del Consejo de Administración (24 en 2020), ya sean de ROADIS o de las diferentes sociedades filiales, 1.273 eran empleados directos (427 en 2020) y 163 socios comerciales (97 en 2020).

| Formación y comunicación (*)                                               |                           | 2021                        |                            |                 | 2020                        |                            |                 |
|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------|
| Categoría de persona                                                       |                           | Miembro Junta de Directores | Empleado Directo de ROADIS | Socio Comercial | Miembro Junta de Directores | Empleado Directo de ROADIS | Socio Comercial |
| Nº de personas a las que se les ha comunicado la política y procedimientos |                           | 11,0                        | 1.273,0                    | 163,0           | 24,0                        | 427,0                      | 97,0            |
| <b>TOTAL</b>                                                               |                           | <b>11,0</b>                 | <b>1.273,0</b>             | <b>163,0</b>    | <b>24,0</b>                 | <b>427,0</b>               | <b>97,0</b>     |
| Número de horas de Training                                                | Anticorrupción            | 18,0                        | 1.019,0                    | 0,0             | 6,1                         | 444,5                      | 0,0             |
|                                                                            | Antiblanqueo de capitales | 0,0                         | 261,0                      | 0,0             | 0,5                         | 123,4                      | 0,0             |
| <b>TOTAL</b>                                                               |                           | <b>18,0</b>                 | <b>1.280,0</b>             | <b>0,0</b>      | <b>6,6</b>                  | <b>567,9</b>               | <b>0,0</b>      |

(\*) Sobre políticas y procedimientos de anticorrupción y antiblanqueo de capitales

Por lo que se refiere a los incidentes confirmados de corrupción, en 2021, no tenemos constancia de ningún caso dentro de la compañía, como ya sucediera en 2020.

Tampoco en 2021, así como en el pasado ejercicio, se han registrado comportamientos ilegales o de violación de la ética e integridad de la compañía por parte de empleados o colaboradores que, tras haber sido investigados de acuerdo con los procedimientos internos de la Compañía, hayan podido ser demostrados.

## DERECHOS HUMANOS

(103-2)

En ROADIS consideramos esencial respetar e integrar los derechos humanos en nuestros proyectos empresariales, protegiendo al mismo tiempo el valor de nuestros activos. Este compromiso se deriva de la convicción de que todos los afectados por nuestra actividad (empleados,

contratistas y comunidades) merecen ser tratados con dignidad e igualdad tal y como se expresa en la Política de Derechos Humanos aprobada en 2021.

El objetivo de esta Política es definir y establecer los principios y mecanismos que tutelen:

- Los **derechos humanos fundamentales** como son el respeto de la dignidad humana, la prohibición de todo tipo de práctica discriminatoria, la protección de los derechos de las mujeres y la promoción de una sociedad más justa, equitativa e inclusiva entre otros;
- Los **derechos laborales** como la libertad de asociación, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso incluido el trabajo infantil, la prohibición de cualquier forma de discriminación en relación con el empleo y la ocupación y la promoción de entornos de trabajo inclusivos, saludables y seguros;
- Los **derechos no laborales** como la lucha contra la corrupción, el compromiso con el cuidado del medioambiente y el bienestar de las comunidades en las que ROADIS opera, así como el respeto por las diferencias sociales culturales.

Para su elaboración nos hemos basado en la Carta Internacional de Derechos Humanos, en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y en los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

De este modo esperamos, además, cumplir las expectativas, generar confianza y dar respuesta a las inquietudes de nuestros grupos de interés.

Esta Política se aplica a todos los empleados y administradores que trabajen en las oficinas corporativas de ROADIS, a todos los empleados de sociedades holding intermedias y sociedades instrumentales plenamente participadas.

Como compañía, reconocemos nuestra responsabilidad, por lo que tomamos las medidas necesarias para identificar y abordar cualquier impacto adverso real o potencial en el que podamos estar involucrados a través de nuestras propias actividades o nuestras relaciones comerciales; gestionamos estos riesgos integrando las respuestas a nuestra diligencia debida en nuestras políticas y sistemas internos.

Con el fin de mejorar la eficacia de esta nueva Política, en el año 2022 tenemos la intención de impartir formación específica a los empleados de ROADIS.

## DEFENSA DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

ROADIS cuenta con operaciones que geográficamente se sitúan en zonas del planeta en las que los pueblos indígenas están muy presentes.

Como se extrae de nuestra Política de Derechos Humanos, aseguramos el debido cumplimiento de las leyes aplicables y respetamos los derechos reconocidos internacionalmente, consideramos el impacto que nuestra actividad pudiera suponer para la violación de estos como un problema de cumplimiento legal dondequiera que ROADIS desarrolle su actividad.

Por eso, apoyamos y defendemos los derechos recogidos en la declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas de la ONU la cual reconoce el estatus de igualdad institucional de estos pueblos en todo el mundo y ratifica sus derechos en cuanto a la defensa de su identidad, cultura, idioma, empleo, salud, educación y otras cuestiones.

## INDICADORES

(407-1, 408-1, 409-1, 411-1, 412-1)

En 2021 no se han recibido denuncias a través de los canales existentes ni se registraron casos de violación de derechos humanos de ninguna índole, incluyendo casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas, en ningún activo gestionado por ROADIS.

Tampoco se han registrado en el ejercicio operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación, puedan suponer un riesgo significativo de explotación infantil, trabajo forzoso u obligatorio.

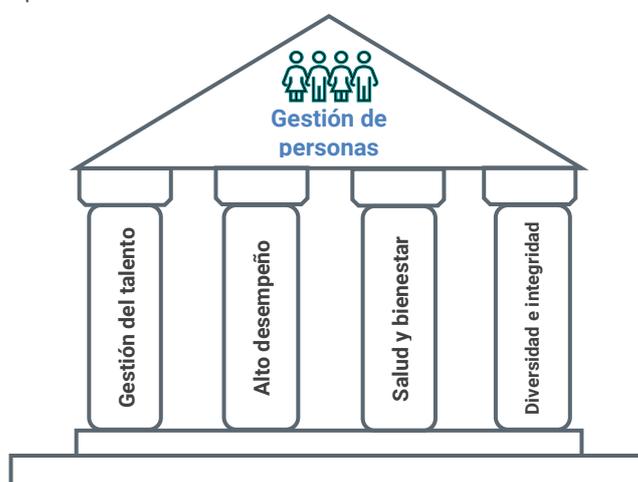
# APUESTA POR EL TALENTO

*Trabajamos en un ambiente enriquecedor y transparente que, a través de la confianza y el apoyo que reciben nuestros equipos, nos permite conseguir nuestros objetivos comunes.*

En ROADIS, consideramos que nuestro activo más preciado son los trabajadores, ya que, gracias a la unión de su contribución y su esfuerzo, somos capaces de lograr nuestros objetivos y conseguir nuestro éxito como un todo.

Nuestra capacidad para reunir excelentes equipos multidisciplinares con un elevado conocimiento técnico nos ha permitido acumular el conocimiento y know-how necesarios para afianzarnos como un gran gestor de concesiones de infraestructuras a nivel mundial.

En ROADIS, creemos que la integridad, el cumplimiento de la ley, el compromiso con las personas, la diversidad, y la colaboración son primordiales. Además, apostamos por el trabajo en equipo, el esfuerzo orientado a resultados, el liderazgo y la innovación. Nuestra estrategia de gestión de personas se basa en cuatro pilares:



## NUESTRO EQUIPO HUMANO

ROADIS tiene como principal activo su capital humano. Personas que ponen a diario su experiencia y profesionalidad para que podamos desarrollar nuestra actividad cada día con los más altos estándares de calidad y sostenibilidad.

A cierre de 2021, 2.213 profesionales formaban parte de la plantilla de ROADIS en distribuidos en México, Portugal, España, Estados Unidos, Brasil e India. Esto supone un incremento del 17,7% respecto a 2020 (plantilla final 2020 era de 1.880 personas).

El incremento se debe principalmente a la aplicación en 2021 de un cambio normativo en México a través de la reforma laboral, encaminado fundamentalmente a regular el régimen de subcontratación que se encontraba establecido en el país, regulando así mismo la subcontratación de servicios especializados y de obras especializadas.



• India • Brasil • México • Portugal • España • EE. UU.

• India • Brasil • México • Portugal • España • EE. UU.

• Hombres • Mujeres

• Hombres • Mujeres

Apostamos por el empleo estable y de calidad, como demuestra el hecho de que el 98,2% de la plantilla en promedio cuenta con un contrato indefinido, como muestra de nuestra apuesta por el empleo estable.

Durante el año 2021 se han producido un total de 419 nuevas altas, de las cuales el 49% corresponden a menos de 30 años. Nuestra plantilla se estructura de la siguiente forma por categorías profesionales: 69% se corresponde a operarios, un 29% a graduados y administrativos, siendo un 2% la categoría de Consejeros y Directivos.

La tasa de rotación total en el ejercicio fue del 19%. De las 413 bajas registradas en el año, tan sólo 56 corresponden a despidos (14%). Los países en los que se han producido más salidas han sido India (162 bajas) y México (155 bajas).

## ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, BIENESTAR Y CONCILIACIÓN

Nuestro negocio supone un compromiso con nuestros usuarios las 24 horas al día todos los días del año, lo que hace que debamos ser flexibles para podernos a adaptar a esta disponibilidad manteniendo siempre la calidad del servicio. El trabajo se organiza, por tanto, atendiendo a esta necesidad de la demanda, pero teniendo muy en cuenta las especificidades culturales y sociales de los países en los que trabajamos, las particularidades de los contratos de concesión, y las legislaciones laborales de aplicación.

Además de dar cumplimiento a los requerimientos legislativos vigentes en cada uno de los países en materia laboral, se han establecido una serie de medidas a nivel local para poder satisfacer, en la medida de lo posible, las necesidades de nuestros empleados y fomentar una mejor conciliación de la vida laboral y personal. Por esta razón, organizamos a nivel local la jornada laboral, el trabajo y las medidas de conciliación.

- **Europa:** Los trabajadores tienen cierta flexibilidad para poder adaptar su jornada en función de sus necesidades de conciliación. Por otro lado, los empleados disponen de un horario flexible de entrada y salida, un programa de *easy working* y, en algunos activos, las horas extra que se hayan realizado se pueden ver compensadas con días de descanso suplementarios.
- **Brasil:** Se ofrece la posibilidad de teletrabajar y reducir la jornada un día al mes.
- **México:** De conformidad con las necesidades del servicio, el trabajo se realiza por turnos con carácter rotatorio. Para el personal donde sea posible, se establece la oportunidad de teletrabajar ciertos periodos de tiempo.
- **India:** Siguiendo lo establecido en la legislación laboral, el horario laboral es fijo.

Para facilitar el cuidado de menores a cargo, protegemos el derecho de nuestros trabajadores a utilizar los permisos parentales. Además, en las oficinas de Madrid, tomamos medidas de conciliación como la ayuda a la financiación del pago de la guardería.

## DESCONEXIÓN DIGITAL

El desarrollo de la tecnología a lo largo de los últimos años ha hecho grandes aportaciones al mundo del trabajo, pero a su vez ha fomentado la hiper conectividad, que es una amenaza al descanso y a la armonía personal y familiar de los empleados.

Para contrarrestar este riesgo, en ROADIS nos aseguramos de respetar el derecho de nuestros trabajadores y colaboradores a la "desconexión digital", como se recoge en la política específica en esta materia. Este derecho se aplica en los siguientes casos: periodos de descanso, vacaciones, bajas por enfermedad y situaciones especiales.

Para asegurarnos de que este derecho es respetado, hemos establecido una serie de líneas de actuación en política de desconexión laboral:

- Respeto al horario laboral;
- Organización de los equipos durante ausencias que aseguren la continuidad del negocio;
- Reducción del volumen de correos electrónicos, mensajes de texto y mensajes instantáneos enviados fuera de la jornada laboral;
- Seguimiento de las medidas prescritas.

## RELACIONES SOCIALES

(102-41, 402-1, 403-4)

En ROADIS, estamos del lado de los empleados. Por ello defendemos sus derechos fundamentales como la huelga, reunión, información y participación, así como el derecho sindical y la negociación colectiva. Además, apoyamos las medidas de resolución de conflictos en la defensa de sus intereses.

Por otro lado, nos aseguramos de que en cada país en el que operamos, se sigan las legislaciones laborales existentes. Estos son los convenios laborales vigentes en cada uno de ellos:

- **Brasil.** En Brasil el 99,7% nuestros empleados está sujeto al convenio colectivo (o Acordo Coletivo de Trabalho) con FENECREP (Federação Nacional dos Empregados nas Empresas Concessionarias do Ramo de Rodovias Publicas, Estradas em geral e Pegadios). Mediante reuniones de carácter anual los representantes sindicales hacen llegar a la empresa sus sugerencias y peticiones.
- **México:** los empleados no están cubiertos por ningún convenio colectivo y tampoco hay representantes de los trabajadores
- **India.** Nuestras filiales allí no están sujetas a ningún convenio colectivo y tampoco se han designado representantes oficiales de los trabajadores.
- **Europa.** En Portugal los empleados están cubiertos por un convenio colectivo que se renueva anualmente. La negociación colectiva se organiza a través de reuniones formales entre representantes de la empresa y los trabajadores.  
En España los empleados cuentan con varios convenios a los que están adheridos nuestros empleados: Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid o Convenio Colectivo del Sector Construcción y Obras Publicas de la Autonomía de Madrid.  
Las relaciones sociales se estructuran en base a reuniones periódicas entre los representantes de los trabajadores y los sindicatos.

En ROADIS estimamos que nuestros empleados pueden aportar valor a través de su opinión y sus ideas. Para asegurarnos de que éstas son tomadas en cuenta, cuidamos el dialogo con nuestros empleados, poniendo a su disposición una serie de canales y herramientas que permitan una comunicación fluida.

En ROADIS estamos muy comprometidos con la satisfacción y la motivación de nuestros empleados ya que consideramos que son el activo más importante y esenciales para el éxito del negocio.

En ROADIS escuchamos todo lo que nuestros empleados quieran comunicar la empresa, por lo que contamos con distintos canales de comunicación y herramientas a su disposición como un buzón de sugerencias, jornadas de diálogo con directivos o encuestas de clima laboral.

Estas encuestas constituyen un elemento de escucha y pretenden formar parte del proceso de transformación cultural que estamos viviendo en ROADIS. En este sentido, se han revisado las preguntas de la encuesta respecto a la anterior, alineándolas con las creencias de nuestro nuevo modelo cultural.

La encuesta, lanzada en el mes de junio, estuvo dirigida a todos los países en los que operamos actualmente: India, México, Brasil, España, Portugal y Estados Unidos.

En base a los resultados obtenidos, trabajaremos en desarrollar planes de acción que contribuyan al impulso del talento, la mejora de la estrategia y al despliegue del nuevo modelo cultural.

Este diálogo comporta el respeto a la comunicación de cambios operacionales significativos en los plazos de aviso mínimos según lo establecido en los diferentes países. Estos varían según la regulación local y pueden ir desde las dos semanas en Portugal a las cuatro semanas para empleados de mando medio y de ocho semanas para los gerentes en la India.



Como parte de nuestro compromiso con los empleados y en línea con la gestión responsable de nuestra relación con ellos, consideramos que es muy importante mantener la satisfacción y motivación de los empleados en todo momento.

Escuchar a nuestros empleados nos permite avanzar en el proceso de transformación cultural que estamos viviendo en ROADIS. A través de las encuestas de clima laboral podemos identificar y evaluar aquellos factores que están vinculados a la satisfacción laboral, conocer el compromiso y motivación de nuestros profesionales, así como detectar los aspectos más sensibles. De este modo, podemos desarrollar planes de mejora dentro de la organización.

En 2021, con el objeto de seguir mejorando y cuidar del bienestar de nuestros profesionales, desde el departamento de RR.HH., se realizaron encuestas de clima laboral con carácter voluntario y anónimas a un total de 355 profesionales en todos los activos con el siguiente resultado:

- Participación del 87,88%, con un total de 312 respuestas
- Respuesta del 95% de las mujeres encuestadas y del 87% de los hombres.
- Ratio de satisfacción a nivel global del 2,92 sobre 4

En base a los resultados obtenidos, trabajaremos en desarrollar planes de acción que contribuyan al impulso del talento, la mejora de la estrategia y al despliegue del nuevo modelo cultural.

## ATRACCIÓN Y FIDELIZACIÓN DE TALENTO

El elemento fundamental del éxito de nuestro negocio son nuestros trabajadores. Por esta razón, los individuos que contratamos tienen que pasar una cuidadosa fase de selección.

En la medida de lo posible, procuramos siempre promocionar el talento interno antes de contratar a candidatos externos. De esta manera, atendemos las necesidades de desarrollo profesional de nuestros trabajadores.

Esto último contribuye a la realización de nuestro objetivo de conseguir que los empleados se sientan valorados y busquen desarrollar su carrera profesional en nuestra compañía. Cada año llevamos a cabo un proceso de evaluación de nuestros trabajadores que permite:

- **Disponer de una herramienta de gestión** de personas al servicio de la estrategia del negocio.
- **Ofrecer formación a medida** y establecer planes de desarrollo de competencias de acuerdo con las necesidades reales.
- **Implementar políticas de movilidad** horizontal y vertical, incluso internacional.
- **Fortalecer la relación** entre colaboradores y superiores basada en la confianza mutua.
- **Identificar y retener al mejor talento** a través de la oferta de oportunidades de desarrollo profesional.
- **Asegurar**, mediante planes de sucesión, la **identificación de posibles sucesores** internos para cubrir las posiciones críticas para el negocio.

## FORMACIÓN

(404-1, 404-2)

La formación es esencial para potenciar la productividad de los empleados y desarrollar sus competencias laborales. Para obtener su máximo desempeño, ponemos el foco de nuestro esfuerzo en su desarrollo y establecemos para ellos unos objetivos claros además de los pasos necesarios que deben tomar para lograrlos. De esta manera obtendremos resultados positivos de manera constante y duradera.

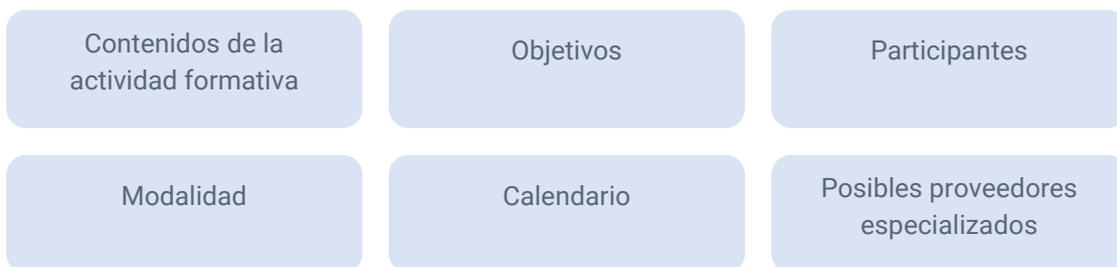
Para mantener alta la motivación de nuestros equipos, les transmitimos que tenemos la capacidad de satisfacer sus necesidades de desarrollo profesional y que sabemos reconocer justamente su desempeño.

Estimamos que invertir en formación es invertir en nuestra Compañía, ya que nos permite estar mejor preparados para los retos que nos depara el futuro. El departamento de Recursos Humanos es el encargado de organizar y/o coordinar la totalidad de acciones formativas realizadas en la compañía.

Gracias al Procedimiento de Formación, podemos definir las líneas generales de los programas formativos para cada empresa del Grupo. Además, este procedimiento nos da la capacidad de determinar una serie de actividades que permiten mejorar el conocimiento de nuestros empleados, sus habilidades y talento. Si bien es cierto que cada unidad estratégica de negocio dispone de la autonomía para establecer sus propios contenidos y programas de formación, hay ciertos componentes que son transversales a ROADIS.

La evaluación de desempeño y el análisis de competencias de cada empleado permiten definir el Plan Anual de Formación. En este último se establecen las acciones de formación. Dos meses antes del cierre del ejercicio, cada unidad estratégica de negocio y ROADIS HQ analiza e identifica las necesidades de capacitación de sus trabajadores para poder integrarlas al Plan. Sin embargo, nuestra flexibilidad permite añadir propuestas de actividades formativas según vayan surgiendo las necesidades.

En el caso de que se diera esta situación, Recursos Humanos tiene que enviar la propuesta a las operaciones y a ROADIS HQ teniendo en cuenta los siguientes elementos:



A lo largo del año, los departamentos e incluso los empleados pueden hacer propuestas de acciones formativas al departamento de Recursos Humanos. Si estas propuestas son aprobadas, se incluyen en el Plan Anual de Formación.

El programa ROADIS University utiliza la plataforma de formación online UdeMy. En la misma los empleados pueden realizar los diferentes cursos que se encuentran disponibles (desarrollo de habilidades de liderazgo, técnicos, idiomas, ...). Así mismo, la plataforma permite subir contenidos didácticos para los empleados personalizados. En coordinación con las unidades estratégicas de negocio se han establecido itinerarios formativos sobre diferentes temas: seguridad y salud de los empleados, Compliance, seguridad vial y gestión del tráfico, ciberseguridad e identificación y prevención de riesgos, entre otros.

En la tabla a continuación, resumimos las principales acciones de formación llevadas a cabo:



### Acciones a nivel global

| Iniciativa                             | Objetivo de formación                                                           | Número de participantes |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Concienciación sobre la ciberseguridad | Reducir eventuales riesgos para la organización                                 | 800                     |
| Itinerario formativo de innovación     | Mejorar las capacidades del equipo en temas relacionados con la innovación      | 300                     |
| ¡Elige y aprende!                      | Fortalecer las capacidades personales y profesionales del equipo                | 300                     |
| Liderando a distancia                  | Capacitar al Comité Ejecutivo para crear equipos remotos productivos            | NA                      |
| Anatomía del Líder                     | Trabajar las competencias transversales con un número seleccionado de empleados | NA                      |



### Acciones a nivel local

| Iniciativa        | Objetivo de formación                                                                                  | Número de participantes |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Idiomas           | Clases de inglés y portugués para los empleados                                                        | 60                      |
| Seguridad y Salud | Crear un entorno de trabajo seguro y reducir el riesgo de accidentes (dirigido a los nuevos empleados) | NA                      |
| Compliance        | Mejorar el conocimiento del Código de Conducta de ROADIS                                               | 60                      |

Cabe destacar que, en 2021, también se desarrollaron los contenidos de un curso sobre sostenibilidad corporativa, con el objetivo de: (1) mejorar la comprensión de los empleados sobre los aspectos ASG; (2) sensibilizar sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible y visibilizar el papel que pueden jugar las empresas cara a su implementación; (3) generar conocimiento sobre el impacto de las infraestructuras en el desarrollo sostenible.

En 2021 se impartieron un total de 17.274<sup>1</sup> horas de formación en ROADIS, el equivalente a 7,68 horas de formación por empleado. Estas cifras representan un importante incremento respecto a los datos del año anterior (8.770 horas de formación impartida comuna media por empleado de 4,59). Esto se debe a una apuesta clara de ROADIS por la formación continua, apostando por dar a sus empleados la formación necesaria para que puedan desempeñar sus funciones con los más altos estándares de conocimiento y calidad.

| Horas de formación | 2021          |                         |                             |              | 2020         |                         |                             |              |
|--------------------|---------------|-------------------------|-----------------------------|--------------|--------------|-------------------------|-----------------------------|--------------|
|                    | TOTAL         | Consejeros y directivos | Graduados y administrativos | Operarios    | TOTAL        | Consejeros y directivos | Graduados y administrativos | Operarios    |
| <b>India</b>       | <b>3.401</b>  | <b>113</b>              | <b>1.207</b>                | <b>2.081</b> | <b>2.861</b> | <b>119</b>              | <b>1.449</b>                | <b>1.293</b> |
| Hombres            | 3.336         | 113                     | 1.190                       | 2.033        | 2.818        | 119                     | 1.413                       | 1.286        |
| Mujeres            | 65            | 0                       | 17                          | 48           | 44           | 0                       | 37                          | 7            |
| <b>Brasil</b>      | <b>1.959</b>  | <b>1</b>                | <b>259</b>                  | <b>1.699</b> | <b>2.133</b> | <b>8</b>                | <b>254</b>                  | <b>1.871</b> |
| Hombres            | 1.182         | 1                       | 93                          | 1.088        | 1.234        | 8                       | 130                         | 1.097        |
| Mujeres            | 777           | 0                       | 166                         | 611          | 899          | 0                       | 124                         | 775          |
| <b>México</b>      | <b>7.255</b>  | <b>0</b>                | <b>4.455</b>                | <b>2.801</b> | <b>0</b>     | <b>0</b>                | <b>0</b>                    | <b>0</b>     |
| Hombres            | 5.665         | 0                       | 3.350                       | 2.316        | 0            | 0                       | 0                           | 0            |
| Mujeres            | 1.590         | 0                       | 1.105                       | 485          | 0            | 0                       | 0                           | 0            |
| <b>Portugal</b>    | <b>1.059</b>  | <b>165</b>              | <b>772</b>                  | <b>122</b>   | <b>1.355</b> | <b>75</b>               | <b>840</b>                  | <b>440</b>   |
| Hombres            | 627           | 165                     | 359                         | 103          | 599          | 75                      | 235                         | 288          |
| Mujeres            | 432           | 0                       | 413                         | 19           | 757          | 0                       | 605                         | 152          |
| <b>España</b>      | <b>3.600</b>  | <b>658</b>              | <b>2.093</b>                | <b>850</b>   | <b>2.420</b> | <b>512</b>              | <b>1.491</b>                | <b>418</b>   |
| Hombres            | 2.581         | 431                     | 1.301                       | 850          | 1.583        | 312                     | 854                         | 418          |
| Mujeres            | 1.019         | 227                     | 792                         | 0            | 838          | 201                     | 637                         | 0            |
| <b>EE. UU.</b>     | <b>0</b>      | <b>0</b>                | <b>0</b>                    | <b>0</b>     | <b>0</b>     | <b>0</b>                | <b>0</b>                    | <b>0</b>     |
| Hombres            | 0             | 0                       | 0                           | 0            | 0            | 0                       | 0                           | 0            |
| Mujeres            | 0             | 0                       | 0                           | 0            | 0            | 0                       | 0                           | 0            |
| <b>TOTAL</b>       | <b>17.274</b> | <b>936</b>              | <b>8.786</b>                | <b>7.553</b> | <b>8.770</b> | <b>715</b>              | <b>4.034</b>                | <b>4.022</b> |

<sup>1</sup> No se incluyen las horas de formación en materia de Anticorrupción y blanqueo de capitales.

| Media Horas de formación | 2021         |                         |                             |              | 2020         |                         |                             |              |
|--------------------------|--------------|-------------------------|-----------------------------|--------------|--------------|-------------------------|-----------------------------|--------------|
|                          | TOTAL        | Consejeros y directivos | Graduados y administrativos | Operarios    | TOTAL        | Consejeros y directivos | Graduados y administrativos | Operarios    |
| <b>India</b>             | <b>3,31</b>  | <b>7,02</b>             | <b>4,11</b>                 | <b>2,90</b>  | <b>2,74</b>  | <b>8,02</b>             | <b>4,99</b>                 | <b>1,75</b>  |
| Hombres                  | 3,35         | 7,06                    | 4,17                        | 2,93         | 2,79         | 8,02                    | 5,03                        | 1,80         |
| Mujeres                  | 1,96         | 0,00                    | 1,98                        | 1,96         | 1,28         | 0,00                    | 3,78                        | 0,29         |
| <b>Brasil</b>            | <b>3,20</b>  | <b>0,16</b>             | <b>1,84</b>                 | <b>3,65</b>  | <b>3,55</b>  | <b>1,60</b>             | <b>2,03</b>                 | <b>3,97</b>  |
| Hombres                  | 3,60         | 0,16                    | 1,21                        | 4,41         | 3,83         | 1,60                    | 1,83                        | 4,45         |
| Mujeres                  | 2,75         | 0,00                    | 2,59                        | 2,79         | 3,23         | 0,00                    | 2,30                        | 3,45         |
| <b>México</b>            | <b>21,00</b> | <b>0,00</b>             | <b>0,00</b>                 | <b>0,00</b>  | <b>0,00</b>  | <b>0,00</b>             | <b>0,00</b>                 | <b>0,00</b>  |
| Hombres                  | 26,09        | 0,00                    | 62,03                       | 14,67        | 0,00         | 0,00                    | 0,00                        | 0,00         |
| Mujeres                  | 12,40        | 0,00                    | 39,70                       | 4,83         | 0,00         | 0,00                    | 0,00                        | 0,00         |
| <b>Portugal</b>          | <b>6,80</b>  | <b>23,57</b>            | <b>18,87</b>                | <b>1,13</b>  | <b>8,61</b>  | <b>9,63</b>             | <b>20,95</b>                | <b>4,02</b>  |
| Hombres                  | 5,76         | 23,57                   | 15,67                       | 1,31         | 5,42         | 9,63                    | 10,66                       | 3,58         |
| Mujeres                  | 9,19         | 0,00                    | 22,94                       | 0,66         | 16,10        | -                       | 33,58                       | 5,24         |
| <b>España</b>            | <b>33,99</b> | <b>38,68</b>            | <b>35,37</b>                | <b>28,57</b> | <b>23,07</b> | <b>32,02</b>            | <b>25,09</b>                | <b>14,15</b> |
| Hombres                  | 31,77        | 32,93                   | 33,86                       | 28,57        | 19,40        | 25,98                   | 21,30                       | 14,15        |
| Mujeres                  | 41,30        | 57,91                   | 38,16                       | 0,00         | 35,90        | 50,13                   | 32,95                       | 0,00         |
| <b>EE. UU.</b>           | <b>0,00</b>  | <b>0,00</b>             | <b>0,00</b>                 | <b>0,00</b>  | <b>0,00</b>  | <b>0,00</b>             | <b>0,00</b>                 | <b>0,00</b>  |
| Hombres                  | 0,00         | 0,00                    | 0,00                        | 0,00         | 0,00         | 0,00                    | 0,00                        | 0,00         |
| Mujeres                  | 0,00         | 0,00                    | 0,00                        | 0,00         | 0,00         | 0,00                    | 0,00                        | 0,00         |
| <b>TOTAL</b>             | <b>7,68</b>  | <b>18,21</b>            | <b>14,20</b>                | <b>4,78</b>  | <b>4,59</b>  | <b>15,65</b>            | <b>7,81</b>                 | <b>2,98</b>  |

Dentro de la medida de lo posible, intentamos satisfacer las preferencias personales de formación de nuestros empleados siempre y cuando sea factible y se alinee con las necesidades de nuestro negocio.

## LA SEGURIDAD Y LA SALUD, PRIMERO

(103-1, 103-2, 103-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-5, 403-9,)

A la hora de gestionar nuestro negocio, consideramos de vital importancia la seguridad y salud de nuestros empleados y colaboradores.

Como todas las empresas pertenecientes a PSP Investments, destacamos por nuestro compromiso con la seguridad y la salud. En efecto, PSP Investments destaca por invertir en empresas que tienen una actitud proactiva con los derechos y el bienestar de sus trabajadores. De esta manera, todas las empresas participadas por PSP Investments buscamos ir un paso más allá de cumplir las legislaciones vigentes en cada país, ya que trabajamos la puesta en marcha de mecanismos y políticas que aseguren la salud y bienestar de nuestros empleados y colaboradores.

PSP Investments ha puesto en marcha un grupo de trabajo específico en seguridad y salud entre sus empresas participadas, confiando en ROADIS para su coordinación. Como fruto de este grupo de trabajo se han acordado unos Principios Guía alineados con los requerimientos legales además de los más altos estándares de la industria, que permiten la implementación de un marco común, y sirven de guía para el establecimiento de Políticas y procedimientos que garanticen que todos los trabajadores lleguen sanos y salvos a su hogar todos los días. ROADIS fomenta la colaboración entre unidades estratégicas de negocio para que puedan compartir entre ellas, y con las empresas del Grupo PSP, su conocimiento y mejores prácticas.

Además, hemos establecido un sistema de reporte digitalizado y herramientas de análisis de datos que permiten a cada empresa de ROADIS informar mensualmente sobre una serie de indicadores de seguridad y salud. Esta herramienta permite consolidar a nivel global la información de seguridad y salud, basándonos en la evolución de los indicadores reactivos y en el impacto de las medidas proactivas acometidas por los activos en los indicadores reactivos. Esto nos da la posibilidad de priorizar las medidas a adoptar para mejorar el desempeño de los indicadores en las áreas que así lo requieran.

Adicionalmente, cada unidad estratégica de negocio cuenta con su propio sistema de Gestión de Seguridad y Salud. La evaluación de riesgos es un eje central de este sistema ya que es un ejercicio que permite mapear e identificar la totalidad de los riesgos a los que está expuesto cada trabajador, junto con las medidas de mitigación que se pueden tomar.

Este sistema establece que cada vez que se produce un accidente, se debe realizar una investigación interna para descubrir cuáles son sus principales causas y de esta manera llevar a cabo las medidas preventivas y correctivas necesarias. Si el accidente es mortal, se encarga a una auditoría externa complementaria la realización de un análisis que esclarezca las causas del accidente y recomiende medidas correctoras.

En ROADIS demostramos nuestro compromiso con la seguridad y salud de nuestros empleados mediante la certificación de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo de los activos en que participamos bajo el estándar ISO 45001.

Los activos que disponen de esta certificación son los siguientes: CAMS y COPEXA en México, a través de sus operadoras VIAL y OPEXA, respectivamente, VIABAHIA en Brasil, la A4 en España, y NH-2, NH-6 y NH-8 en India. En Portugal, AEA está en proceso de obtención del certificado durante el año 2022. Junto a los responsables de los recursos humanos y de seguridad y salud de cada unidad estratégica de negocio, ROADIS ha diseñado un mapa general de riesgos y de tipos de accidentes más comunes de acuerdo con nuestra actividad. Los principales riesgos identificados son los siguientes:

- **Riesgos comunes a los trabajos de construcción o conservación**, como Impactos debidos a caídas de objetos o equipamiento, resbalones y caídas, riesgos ergonómicos, etc.
- **Riesgos de conducción**, dentro del marco del transporte a los lugares de operación y mantenimiento.
- **Riesgos de gestión de tráfico** ya sea con accidentes de vehículos externos (usuarios) o vehículos internos (empleados y subcontratistas).
- **Situación de trabajo en condiciones nocivas para la salud**, como pueden ser la exposición a incendios, explosiones o sustancias y entornos dañinos (eléctricos, químicos, riesgo biológico, ser atacado por algo o alguien).

Se realizan evaluaciones a nivel de cada activo y auditorías de los sistemas de seguridad y salud para encontrar áreas de mejora y asegurarnos de que funcionan correctamente. De esta manera evitamos que los riesgos se materialicen.

- **Brasil.** Como parte del procedimiento de gestión PA-QSMS-0008, los riesgos fueron mapeados y medidos a través de la LPR (Encuesta de Peligros y Riesgos). El sistema forma parte del Sistema de gestión integrado, que incluye calidad, medio ambiente y seguridad y salud, certificado en ISO 45001.
- **Europa.** Se realiza una evaluación externa de los riesgos en la que se incluyen la planificación de medidas de prevención y el análisis de los incidentes ocurridos a lo largo del ejercicio. Dicha evaluación se revisa de forma periódica y está integrada en la ISO 45001.
- **India.** Se lleva a cabo el HIRA (Hazard Identification & Risk Assessment), un ejercicio que permite identificar, medir y mitigar el riesgo al que están expuestos los empleados en sus puestos de trabajo, así como las consecuencias de su materialización. Este sistema se encuentra integrado en el Sistema de gestión de seguridad y salud, certificado en ISO 45001.
- **México.** Tanto CAMS como COPEXA tienen su sistema de gestión de seguridad y salud certificado por la ISO 45001. Una parte de este sistema corresponde a la identificación de riesgos laborales y sus correspondientes medidas de mitigación. El personal de las empresas operadoras que trabajan para los activos mexicanos (VIAL en CAMS y OPEXA en COPEXA) se consideran como personal empleado de los activos, a efectos de los cálculos de indicadores de seguridad y salud, dado que trabajan 100% para los mismos.

Las siguientes tablas muestran una serie de indicadores claves recogidos gracias al seguimiento de la seguridad y la salud en el ámbito laboral.

En el caso de empleados, cabe destacar la reducción del número de accidentes graves con respecto al año anterior.

| EMPLEADOS                   | 2021                |                       |                                                          |                                                |                              |                                             |                                                       |
|-----------------------------|---------------------|-----------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Siniestralidad y absentismo | Nº horas trabajadas | Nº empleados promedio | Nº accidentes con lesiones, lesiones graves y fallecidos | Nº accidentes con lesiones graves y fallecidos | Nº accidentes con fallecidos | Jornadas de trabajo perdidas por accidentes | Total de horas de absentismo registradas <sup>1</sup> |
| <b>India</b>                | <b>2.527.141</b>    | <b>1,028</b>          | <b>2</b>                                                 | <b>0</b>                                       | <b>0</b>                     | <b>0</b>                                    | <b>65.920</b>                                         |
| Hombres                     | 2.446.237           | 995                   | 2                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 59.464                                                |
| Mujeres                     | 80.904              | 33                    | 0                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 6.456                                                 |
| <b>Brasil</b>               | <b>1.617.440</b>    | <b>612</b>            | <b>1</b>                                                 | <b>0</b>                                       | <b>0</b>                     | <b>0</b>                                    | <b>12.688</b>                                         |
| Hombres                     | 869.660             | 329                   | 1                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 5.216                                                 |
| Mujeres                     | 747.780             | 283                   | 0                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 7.472                                                 |
| <b>México</b>               | <b>879.408</b>      | <b>345</b>            | <b>6</b>                                                 | <b>5</b>                                       | <b>0</b>                     | <b>367</b>                                  | <b>26.400</b>                                         |
| Hombres                     | 553.128             | 217                   | 3                                                        | 2                                              | 0                            | 277                                         | 14.520                                                |
| Mujeres                     | 326.280             | 128                   | 3                                                        | 3                                              | 0                            | 90                                          | 11.880                                                |
| <b>Portugal</b>             | <b>259.791</b>      | <b>156</b>            | <b>8</b>                                                 | <b>5</b>                                       | <b>0</b>                     | <b>119</b>                                  | <b>13.336</b>                                         |
| Hombres                     | 181.519             | 109                   | 7                                                        | 4                                              | 0                            | 111                                         | 12.240                                                |
| Mujeres                     | 78.272              | 47                    | 1                                                        | 1                                              | 0                            | 8                                           | 1.096                                                 |
| <b>España</b>               | <b>186.108</b>      | <b>106</b>            | <b>6</b>                                                 | <b>2</b>                                       | <b>0</b>                     | <b>11</b>                                   | <b>4.288</b>                                          |
| Hombres                     | 142.616             | 82                    | 6                                                        | 2                                              | 0                            | 11                                          | 3.920                                                 |
| Mujeres                     | 43.492              | 25                    | 0                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 368                                                   |
| <b>EE. UU.</b>              | <b>6.000</b>        | <b>3</b>              | <b>0</b>                                                 | <b>0</b>                                       | <b>0</b>                     | <b>0</b>                                    | <b>0</b>                                              |
| Hombres                     | 4.000               | 2                     | 0                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 0                                                     |
| Mujeres                     | 2.000               | 1                     | 0                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 0                                                     |
| <b>TOTAL</b>                | <b>5.475.888</b>    | <b>2,250</b>          | <b>23</b>                                                | <b>12</b>                                      | <b>0</b>                     | <b>497</b>                                  | <b>122.632</b>                                        |
| <b>Total Hombres</b>        | <b>4.197.160</b>    | <b>1,733</b>          | <b>19</b>                                                | <b>8</b>                                       | <b>0</b>                     | <b>399</b>                                  | <b>95.360</b>                                         |
| <b>Total Mujeres</b>        | <b>1.278.728</b>    | <b>517</b>            | <b>4</b>                                                 | <b>4</b>                                       | <b>0</b>                     | <b>98</b>                                   | <b>27.272</b>                                         |

| EMPLEADOS                   | 2020                |                       |                                                          |                                                |                              |                                             |                                                       |
|-----------------------------|---------------------|-----------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| Siniestralidad y absentismo | Nº horas trabajadas | Nº empleados promedio | Nº accidentes con lesiones, lesiones graves y fallecidos | Nº accidentes con lesiones graves y fallecidos | Nº accidentes con fallecidos | Jornadas de trabajo perdidas por accidentes | Total de horas de absentismo registradas <sup>1</sup> |
| <b>India</b>                | <b>2.600.808</b>    | <b>1.043</b>          | <b>1</b>                                                 | <b>1</b>                                       | <b>1</b>                     | <b>0</b>                                    | <b>49.640</b>                                         |
| Hombres                     | 2.516.560           | 1.009                 | 1                                                        | 1                                              | 1                            | 0                                           | 45.848                                                |
| Mujeres                     | 84.248              | 34                    | 0                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 3.792                                                 |
| <b>Brasil</b>               | <b>1.584.220</b>    | <b>600</b>            | <b>3</b>                                                 | <b>3</b>                                       | <b>0</b>                     | <b>34</b>                                   | <b>14.704</b>                                         |
| Hombres                     | 853.820             | 322                   | 3                                                        | 3                                              | 0                            | 34                                          | 6.280                                                 |
| Mujeres                     | 730.400             | 278                   | 0                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 8.424                                                 |
| <b>México</b>               | <b>882.888</b>      | <b>346</b>            | <b>5</b>                                                 | <b>4</b>                                       | <b>0</b>                     | <b>281</b>                                  | <b>15.488</b>                                         |
| Hombres                     | 559.944             | 220                   | 3                                                        | 2                                              | 0                            | 243                                         | 7.944                                                 |
| Mujeres                     | 322.944             | 126                   | 2                                                        | 2                                              | 0                            | 38                                          | 7.544                                                 |
| <b>Portugal</b>             | <b>265.182</b>      | <b>157</b>            | <b>7</b>                                                 | <b>4</b>                                       | <b>0</b>                     | <b>105</b>                                  | <b>12.624</b>                                         |
| Hombres                     | 186.499             | 110                   | 7                                                        | 4                                              | 0                            | 105                                         | 9.560                                                 |
| Mujeres                     | 78.683              | 47                    | 0                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 3.064                                                 |
| <b>España</b>               | <b>179.862</b>      | <b>105</b>            | <b>5</b>                                                 | <b>3</b>                                       | <b>0</b>                     | <b>266</b>                                  | <b>9.320</b>                                          |
| Hombres                     | 138.313             | 82                    | 5                                                        | 3                                              | 0                            | 266                                         | 8.736                                                 |
| Mujeres                     | 41.549              | 23                    | 0                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 584                                                   |
| <b>EE. UU.</b>              | <b>6.000</b>        | <b>3</b>              | <b>0</b>                                                 | <b>0</b>                                       | <b>0</b>                     | <b>0</b>                                    | <b>0</b>                                              |
| Hombres                     | 4.000               | 2                     | 0                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 0                                                     |
| Mujeres                     | 2.000               | 1                     | 0                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 0                                                     |
| <b>TOTAL</b>                | <b>5.518.960</b>    | <b>2.255</b>          | <b>21</b>                                                | <b>15</b>                                      | <b>1</b>                     | <b>686</b>                                  | <b>101.776</b>                                        |
| <b>Total Hombres</b>        | <b>4.259.136</b>    | <b>1.746</b>          | <b>19</b>                                                | <b>13</b>                                      | <b>1</b>                     | <b>648</b>                                  | <b>78.368</b>                                         |
| <b>Total Mujeres</b>        | <b>1.259.824</b>    | <b>509</b>            | <b>2</b>                                                 | <b>2</b>                                       | <b>0</b>                     | <b>38</b>                                   | <b>23.408</b>                                         |

NOTAS:

<sup>1</sup> Horas de absentismo registradas de empleados: incluye jornadas perdidas por accidentes, contingencias comunes y ausencias no justificadas considerando jornadas de 8 horas.

<sup>2</sup> Índice de Frecuencia = (Nº total de accidentes / Nº total de horas trabajadas) x 1.000.000

<sup>3</sup> Índice de Gravedad= Jornadas perdidas por accidentes \*1.000/Total horas trabajadas

<sup>4</sup> Tasa lesiones = (Nº de lesiones / Nº total de horas trabajadas) x 1.000.000

<sup>5</sup> Tasa accidentes graves = (Nº de accidentes graves / Nº total de horas trabajadas) x 1.000.000

<sup>6</sup> Tasa fallecimientos = (Nº total de fallecimientos / Nº total de empleados promedio año) x 100

NOTA: Accidentes graves: Accidentes con heridos que causan 1 día o más de baja (Lost Time Injury)

| EMPLEADOS            | 2021                   |                                   |                                 |                            |                                                  | 2020                             |                                   |                                 |                            |                                                  |                                      |
|----------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|----------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|----------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------|
|                      | Índices siniestralidad | Índice de Frecuencia <sup>2</sup> | Índice de Gravedad <sup>3</sup> | Tasa lesiones <sup>4</sup> | Tasa lesiones grandes consecuencias <sup>5</sup> | Tasa Fallecimientos <sup>6</sup> | Índice de Frecuencia <sup>2</sup> | Índice de Gravedad <sup>3</sup> | Tasa lesiones <sup>4</sup> | Tasa lesiones grandes consecuencias <sup>5</sup> | Tasa Fallecimientos (%) <sup>6</sup> |
| <b>India</b>         |                        | <b>0,79</b>                       | <b>0,00</b>                     | <b>0,79</b>                | <b>0,00</b>                                      | <b>0,00%</b>                     | <b>0,38</b>                       | <b>0,00</b>                     | <b>0,38</b>                | <b>0,38</b>                                      | <b>0,10%</b>                         |
| Hombres              |                        | 0,82                              | 0,00                            | 0,82                       | 0,00                                             | 0,00%                            | 0,40                              | 0,00                            | 0,40                       | 0,40                                             | 0,10%                                |
| Mujeres              |                        | 0,00                              | 0,00                            | 0,00                       | 0,00                                             | 0,00%                            | 0,00                              | 0,00                            | 0,00                       | 0,00                                             | 0,00%                                |
| <b>Brasil</b>        |                        | <b>0,62</b>                       | <b>0,00</b>                     | <b>0,62</b>                | <b>0,00</b>                                      | <b>0,00%</b>                     | <b>1,89</b>                       | <b>0,02</b>                     | <b>1,89</b>                | <b>1,89</b>                                      | <b>0,00%</b>                         |
| Hombres              |                        | 1,15                              | 0,00                            | 1,15                       | 0,00                                             | 0,00%                            | 3,51                              | 0,04                            | 3,51                       | 3,51                                             | 0,00%                                |
| Mujeres              |                        | 0,00                              | 0,00                            | 0,00                       | 0,00                                             | 0,00%                            | 0,00                              | 0,00                            | 0,00                       | 0,00                                             | 0,00%                                |
| <b>México</b>        |                        | <b>6,82</b>                       | <b>0,42</b>                     | <b>6,82</b>                | <b>5,69</b>                                      | <b>0,00%</b>                     | <b>5,66</b>                       | <b>0,32</b>                     | <b>5,66</b>                | <b>4,53</b>                                      | <b>0,00%</b>                         |
| Hombres              |                        | 5,42                              | 0,50                            | 5,42                       | 3,62                                             | 0,00%                            | 5,36                              | 0,43                            | 5,36                       | 3,57                                             | 0,00%                                |
| Mujeres              |                        | 9,19                              | 0,28                            | 9,19                       | 9,19                                             | 0,00%                            | 6,19                              | 0,12                            | 6,19                       | 6,19                                             | 0,00%                                |
| <b>Portugal</b>      |                        | <b>30,79</b>                      | <b>0,46</b>                     | <b>30,79</b>               | <b>19,25</b>                                     | <b>0,00%</b>                     | <b>26,40</b>                      | <b>0,40</b>                     | <b>26,40</b>               | <b>15,08</b>                                     | <b>0,00%</b>                         |
| Hombres              |                        | 38,56                             | 0,61                            | 38,56                      | 22,04                                            | 0,00%                            | 37,53                             | 0,56                            | 37,53                      | 21,45                                            | 0,00%                                |
| Mujeres              |                        | 12,78                             | 0,10                            | 12,78                      | 12,78                                            | 0,00%                            | 0,00                              | 0,00                            | 0,00                       | 0,00                                             | 0,00%                                |
| <b>España</b>        |                        | <b>32,24</b>                      | <b>0,06</b>                     | <b>32,24</b>               | <b>10,75</b>                                     | <b>0,00%</b>                     | <b>27,80</b>                      | <b>1,48</b>                     | <b>27,80</b>               | <b>16,68</b>                                     | <b>0,00%</b>                         |
| Hombres              |                        | 42,07                             | 0,08                            | 42,07                      | 14,02                                            | 0,00%                            | 36,15                             | 1,92                            | 36,15                      | 21,69                                            | 0,00%                                |
| Mujeres              |                        | 0,00                              | 0,00                            | 0,00                       | 0,00                                             | 0,00%                            | 0,00                              | 0,00                            | 0,00                       | 0,00                                             | 0,00%                                |
| <b>EE. UU.</b>       |                        | <b>0,00</b>                       | <b>0,00</b>                     | <b>0,00</b>                | <b>0,00</b>                                      | <b>0,00%</b>                     | <b>0,00</b>                       | <b>0,00</b>                     | <b>0,00</b>                | <b>0,00</b>                                      | <b>0,00%</b>                         |
| Hombres              |                        | 0,00                              | 0,00                            | 0,00                       | 0,00                                             | 0,00%                            | 0,00                              | 0,00                            | 0,00                       | 0,00                                             | 0,00%                                |
| Mujeres              |                        | 0,00                              | 0,00                            | 0,00                       | 0,00                                             | 0,00%                            | 0,00                              | 0,00                            | 0,00                       | 0,00                                             | 0,00%                                |
| <b>TOTAL</b>         |                        | <b>4,20</b>                       | <b>0,09</b>                     | <b>4,20</b>                | <b>2,19</b>                                      | <b>0,00%</b>                     | <b>3,81</b>                       | <b>0,12</b>                     | <b>3,81</b>                | <b>2,72</b>                                      | <b>0,04%</b>                         |
| <b>Total Hombres</b> |                        | <b>4,53</b>                       | <b>0,10</b>                     | <b>4,53</b>                | <b>1,91</b>                                      | <b>0,00%</b>                     | <b>4,46</b>                       | <b>0,15</b>                     | <b>4,46</b>                | <b>3,05</b>                                      | <b>0,06%</b>                         |
| <b>Total Mujeres</b> |                        | <b>3,13</b>                       | <b>0,08</b>                     | <b>3,13</b>                | <b>3,13</b>                                      | <b>0,00%</b>                     | <b>1,59</b>                       | <b>0,03</b>                     | <b>1,59</b>                | <b>1,59</b>                                      | <b>0,00%</b>                         |

En el caso de subcontratados, se ha producido un incremento del número de accidentes con consecuencias fatales ligado principalmente a accidentes causados por vehículos circulantes en nuestros activos.

| SUBCONTRATA     | 2021                        |                     |                       |                                                          |                                                |                              |                                             |                                                       |
|-----------------|-----------------------------|---------------------|-----------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
|                 | Siniestralidad y absentismo | Nº horas trabajadas | Nº empleados promedio | Nº accidentes con lesiones, lesiones graves y fallecidos | Nº accidentes con lesiones graves y fallecidos | Nº accidentes con fallecidos | Jornadas de trabajo perdidas por accidentes | Total de horas de absentismo registradas <sup>1</sup> |
| <b>India</b>    |                             | <b>2.417.091</b>    | <b>971</b>            | <b>0</b>                                                 | <b>0</b>                                       | <b>0</b>                     | <b>0</b>                                    | <b>0</b>                                              |
| Hombres         |                             | 2.249.187           | 903                   | 0                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 0                                                     |
| Mujeres         |                             | 167.904             | 68                    | 0                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 0                                                     |
| <b>Brasil</b>   |                             | <b>2.354.960</b>    | <b>911</b>            | <b>8</b>                                                 | <b>7</b>                                       | <b>3</b>                     | <b>84</b>                                   | <b>672</b>                                            |
| Hombres         |                             | 2.199.860           | 852                   | 8                                                        | 7                                              | 3                            | 84                                          | 672                                                   |
| Mujeres         |                             | 155.100             | 59                    | 0                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 0                                                     |
| <b>México</b>   |                             | <b>4.339.324</b>    | <b>1.819</b>          | <b>5</b>                                                 | <b>4</b>                                       | <b>1</b>                     | <b>301</b>                                  | <b>2.408</b>                                          |
| Hombres         |                             | 4.211.117           | 1.770                 | 5                                                        | 4                                              | 1                            | 301                                         | 2.408                                                 |
| Mujeres         |                             | 128.207             | 49                    | 0                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 0                                                     |
| <b>Portugal</b> |                             | <b>88.996</b>       | <b>54</b>             | <b>0</b>                                                 | <b>0</b>                                       | <b>0</b>                     | <b>0</b>                                    | <b>856</b>                                            |
| Hombres         |                             | 88.996              | 53                    | 0                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 856                                                   |
| Mujeres         |                             | 0                   | 0                     | 0                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 0                                                     |
| <b>España</b>   |                             | <b>22.701</b>       | <b>24</b>             | <b>0</b>                                                 | <b>0</b>                                       | <b>0</b>                     | <b>0</b>                                    | <b>0</b>                                              |
| Hombres         |                             | 18.362              | 21                    | 0                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 0                                                     |
| Mujeres         |                             | 4.339               | 3                     | 0                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 0                                                     |
| <b>EE. UU.</b>  |                             | <b>0</b>            | <b>0</b>              | <b>0</b>                                                 | <b>0</b>                                       | <b>0</b>                     | <b>0</b>                                    | <b>0</b>                                              |
| Hombres         |                             | 0                   | 0                     | 0                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 0                                                     |
| Mujeres         |                             | 0                   | 0                     | 0                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 0                                                     |
| <b>TOTAL</b>    |                             | <b>9.223.072</b>    | <b>3.778</b>          | <b>13</b>                                                | <b>11</b>                                      | <b>4</b>                     | <b>385</b>                                  | <b>3.936</b>                                          |
| Total Hombres   |                             | 8.767.522           | 3.600                 | 13                                                       | 11                                             | 4                            | 385                                         | 3.936                                                 |
| Total Mujeres   |                             | 455.550             | 179                   | 0                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 0                                                     |

| SUBCONTRATA     | 2020                        |                     |                       |                                                          |                                                |                              |                                             |                                                       |
|-----------------|-----------------------------|---------------------|-----------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
|                 | Siniestralidad y absentismo | Nº horas trabajadas | Nº empleados promedio | Nº accidentes con lesiones, lesiones graves y fallecidos | Nº accidentes con lesiones graves y fallecidos | Nº accidentes con fallecidos | Jornadas de trabajo perdidas por accidentes | Total de horas de absentismo registradas <sup>1</sup> |
| <b>India</b>    |                             | <b>2.009.548</b>    | <b>814</b>            | <b>1</b>                                                 | <b>1</b>                                       | <b>0</b>                     | <b>2</b>                                    | <b>16</b>                                             |
| Hombres         |                             | 1.875.596           | 760                   | 1                                                        | 1                                              | 0                            | 2                                           | 16                                                    |
| Mujeres         |                             | 133.952             | 54                    | 0                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 0                                                     |
| <b>Brasil</b>   |                             | <b>1.890.900</b>    | <b>716</b>            | <b>3</b>                                                 | <b>3</b>                                       | <b>0</b>                     | <b>119</b>                                  | <b>952</b>                                            |
| Hombres         |                             | 1.739.760           | 659                   | 3                                                        | 3                                              | 0                            | 119                                         | 952                                                   |
| Mujeres         |                             | 151.140             | 57                    | 0                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 0                                                     |
| <b>México</b>   |                             | <b>1.415.855</b>    | <b>732</b>            | <b>14</b>                                                | <b>2</b>                                       | <b>0</b>                     | <b>16</b>                                   | <b>128</b>                                            |
| Hombres         |                             | 1.357.073           | 706                   | 12                                                       | 2                                              | 0                            | 16                                          | 128                                                   |
| Mujeres         |                             | 58.782              | 25                    | 2                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 0                                                     |
| <b>Portugal</b> |                             | <b>74.504</b>       | <b>43</b>             | <b>1</b>                                                 | <b>0</b>                                       | <b>0</b>                     | <b>0</b>                                    | <b>0</b>                                              |
| Hombres         |                             | 74.504              | 43                    | 1                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 0                                                     |
| Mujeres         |                             | 0                   | 0                     | 0                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 0                                                     |
| <b>España</b>   |                             | <b>21.276</b>       | <b>25</b>             | <b>1</b>                                                 | <b>1</b>                                       | <b>0</b>                     | <b>10</b>                                   | <b>80</b>                                             |
| Hombres         |                             | 15.620              | 22                    | 1                                                        | 1                                              | 0                            | 10                                          | 80                                                    |
| Mujeres         |                             | 5.656               | 4                     | 0                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 0                                                     |
| <b>EE. UU.</b>  |                             | <b>0</b>            | <b>0</b>              | <b>0</b>                                                 | <b>0</b>                                       | <b>0</b>                     | <b>0</b>                                    | <b>0</b>                                              |
| Hombres         |                             | 0                   | 0                     | 0                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 0                                                     |
| Mujeres         |                             | 0                   | 0                     | 0                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 0                                                     |
| <b>TOTAL</b>    |                             | <b>5.412.083</b>    | <b>2.330</b>          | <b>20</b>                                                | <b>7</b>                                       | <b>0</b>                     | <b>147</b>                                  | <b>1.176</b>                                          |
| Total Hombres   |                             | 5.062.553           | 2.190                 | 18                                                       | 7                                              | 0                            | 147                                         | 1.176                                                 |
| Total Mujeres   |                             | 349.530             | 140                   | 2                                                        | 0                                              | 0                            | 0                                           | 0                                                     |

NOTAS:

<sup>1</sup> Horas de absentismo registradas de empleados: incluye jornadas perdidas por accidentes, contingencias comunes y ausencias no justificadas considerando jornadas de 8 horas.

<sup>2</sup> Índice de Frecuencia = (Nº total de accidentes / Nº total de horas trabajadas) x 1.000.000

<sup>3</sup> Índice de Gravedad= Jornadas perdidas por accidentes \*1.000/Total horas trabajadas

<sup>4</sup> Tasa lesiones = (Nº de lesiones / Nº total de horas trabajadas) x 1.000.000

<sup>5</sup> Tasa accidentes graves = (Nº de accidentes graves / Nº total de horas trabajadas) x 1.000.000

<sup>6</sup> Tasa fallecimientos = (Nº total de fallecimientos / Nº total de empleados promedio año) x 100

NOTA: Accidentes graves: Accidentes con heridos que causan 1 día o más de baja (Lost Time Injury)

| SUBCONTRATA          | 2021                   |                                   |                                 |                            |                                                  | 2020                                 |                                   |                                 |                            |                                                  |                                      |
|----------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|----------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|----------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------|
|                      | Índices siniestralidad | Índice de Frecuencia <sup>2</sup> | Índice de Gravedad <sup>3</sup> | Tasa lesiones <sup>4</sup> | Tasa lesiones grandes consecuencias <sup>5</sup> | Tasa Fallecimientos (%) <sup>6</sup> | Índice de Frecuencia <sup>2</sup> | Índice de Gravedad <sup>3</sup> | Tasa lesiones <sup>4</sup> | Tasa lesiones grandes consecuencias <sup>5</sup> | Tasa Fallecimientos (%) <sup>6</sup> |
| <b>India</b>         |                        | 0,00                              | 0,00                            | 0,00                       | 0,00                                             | 0,00%                                | 0,50                              | 0,00                            | 0,50                       | 0,50                                             | 0,00%                                |
| Hombres              |                        | 0,00                              | 0,00                            | 0,00                       | 0,00                                             | 0,00%                                | 0,53                              | 0,00                            | 0,53                       | 0,53                                             | 0,00%                                |
| Mujeres              |                        | 0,00                              | 0,00                            | 0,00                       | 0,00                                             | 0,00%                                | 0,00                              | 0,00                            | 0,00                       | 0,00                                             | 0,00%                                |
| <b>Brasil</b>        |                        | 3,40                              | 0,04                            | 3,40                       | 2,97                                             | 0,33%                                | 1,59                              | 0,06                            | 1,59                       | 1,59                                             | 0,00%                                |
| Hombres              |                        | 3,64                              | 0,04                            | 3,64                       | 3,18                                             | 0,35%                                | 1,72                              | 0,07                            | 1,72                       | 1,72                                             | 0,00%                                |
| Mujeres              |                        | 0,00                              | 0,00                            | 0,00                       | 0,00                                             | 0,00%                                | 0,00                              | 0,00                            | 0,00                       | 0,00                                             | 0,00%                                |
| <b>México</b>        |                        | 1,15                              | 0,07                            | 1,15                       | 0,92                                             | 0,05%                                | 9,89                              | 0,01                            | 9,89                       | 1,41                                             | 0,00%                                |
| Hombres              |                        | 1,19                              | 0,07                            | 1,19                       | 0,95                                             | 0,06%                                | 8,84                              | 0,01                            | 8,84                       | 1,47                                             | 0,00%                                |
| Mujeres              |                        | 0,00                              | 0,00                            | 0,00                       | 0,00                                             | 0,00%                                | 34,02                             | 0,00                            | 34,02                      | 0,00                                             | 0,00%                                |
| <b>Portugal</b>      |                        | 0,00                              | 0,00                            | 0,00                       | 0,00                                             | 0,00%                                | 13,42                             | 0,00                            | 13,42                      | 0,00                                             | 0,00%                                |
| Hombres              |                        | 0,00                              | 0,00                            | 0,00                       | 0,00                                             | 0,00%                                | 13,42                             | 0,00                            | 13,42                      | 0,00                                             | 0,00%                                |
| Mujeres              |                        | -                                 | -                               | -                          | -                                                | 0,00%                                | -                                 | -                               | -                          | -                                                | -                                    |
| <b>España</b>        |                        | 0,00                              | 0,00                            | 0,00                       | 0,00                                             | 0,00%                                | 47,00                             | 0,47                            | 47,00                      | 47,00                                            | 0,00%                                |
| Hombres              |                        | 0,00                              | 0,00                            | 0,00                       | 0,00                                             | 0,00%                                | 64,02                             | 0,64                            | 64,02                      | 64,02                                            | 0,00%                                |
| Mujeres              |                        | 0,00                              | 0,00                            | 0,00                       | 0,00                                             | 0,00%                                | 0,00                              | 0,00                            | 0,00                       | 0,00                                             | 0,00%                                |
| <b>EE. UU.</b>       |                        | -                                 | -                               | -                          | -                                                | -                                    | -                                 | -                               | -                          | -                                                | -                                    |
| Hombres              |                        | -                                 | -                               | -                          | -                                                | -                                    | -                                 | -                               | -                          | -                                                | -                                    |
| Mujeres              |                        | -                                 | -                               | -                          | -                                                | -                                    | -                                 | -                               | -                          | -                                                | -                                    |
| <b>TOTAL</b>         |                        | 1,41                              | 0,04                            | 1,41                       | 1,19                                             | 0,11%                                | 3,70                              | 0,03                            | 3,70                       | 1,29                                             | 0,00%                                |
| <b>Total Hombres</b> |                        | 1,48                              | 0,04                            | 1,48                       | 1,25                                             | 0,11%                                | 3,56                              | 0,03                            | 3,56                       | 1,38                                             | 0,00%                                |
| <b>Total Mujeres</b> |                        | 0,00                              | 0,00                            | 0,00                       | 0,00                                             | 0,00%                                | 5,72                              | 0,00                            | 5,72                       | 0,00                                             | 0,00%                                |

## INTEGRACIÓN DE LA DIVERSIDAD Y DEFENSA DE LA IGUALDAD

(405-1)

Desde hace años, venimos trabajando para conseguir la igualdad efectiva entre hombre y mujeres, a pesar de que el nuestro es un sector con presencia mayoritariamente masculina, situación que es aún más notable en alguno de los países en los que operamos por una cuestión cultural.

No obstante, nuestro objetivo es llegar a alcanzar una representación de mujeres en nuestra plantilla más equilibrada en todos los países y niveles de la organización. Se están realizando esfuerzos en esa dirección que están dando resultados, como muestran los datos a cierre de 2021, fecha en la que el número de mujeres en el Grupo ha pasado a representar el 23% de la plantilla frente al 20% en el ejercicio anterior. Estos datos reflejan el compromiso de nuestra compañía con la diversidad y la igualdad de oportunidades.

En ROADIS aplicamos estrictamente todas las normativas y regulaciones laborales en los países en los que estamos presentes respecto a la igualdad de oportunidades, trato y remuneración. En todos los procesos de selección está garantizada la igualdad de oportunidades, no pudiéndose discriminar a ningún candidato por ninguna causa relacionada con un género, raza o religión. Con el fin de evitar que se pudiera producir alguna situación discriminatoria, de acuerdo con las características del país se han establecido políticas y procedimientos específicos, como códigos de conducta que abarcan un ámbito más amplio que lo requerido por ley.

En las oficinas centrales contamos con un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres que se aplica a todos los empleados que trabajan en ellas y que tiene como objetivo asegurar la plena igualdad de trato y oportunidades entre géneros. La igualdad de oportunidades constituye uno de los pilares esenciales del progreso profesional y su desarrollo implica un trato equitativo para impulsar la progresión personal y profesional del equipo humano de las empresas referidas en el ámbito de aplicación.

- En cuanto a la diversidad, esta engloba el conjunto de características que hacen a las personas únicas y singulares, es decir, la riqueza que cada persona aporta gracias a su variedad, incluyendo condiciones visibles y no visibles.
- La inclusión, por su parte, se refiere a cómo se valoran las diferencias entre los individuos y se generan oportunidades para que todos puedan desplegar su máximo potencial.

Los empleados cuentan, a nivel Global con canales de denuncia para que puedan comunicar cualquier situación que suponga una violación de los derechos de igualdad de oportunidades, trato, acoso sexual y no discriminación en el ámbito laboral.

## PROCESO DE REMUNERACIÓN

(102-35, 102-36)

El área responsable de los procedimientos de remuneración, así como de su control, monitorización y aplicación es el departamento de Recursos Humanos. Las bases de los procedimientos a seguir en las diferentes empresas que forman ROADIS aparecen estipulados en El Marco Guía del Procedimiento de Remuneración. Este último permite asegurarse de que las remuneraciones se están realizando correctamente en todas ellas de acuerdo con la ley aplicable.

- **Define y describe todas las posiciones y categorías profesionales** existentes en la compañía.
- **Detalla los conceptos que forman parte del Salario Anual Bruto** percibido por los empleados.
- **Hace referencia a todas las deducciones y descuentos aplicables** de acuerdo con la ley impositiva local, cuotas de la seguridad social y cualquier otra deducción siempre dentro del marco legal.
- **Establece las medidas de aplicación de bonus y gratificaciones**, beneficios sociales, pago de horas extras, bajas laborales temporales, así como la aplicación de la legislación o negociaciones colectivas.

Cada mes se actualizan a ROADIS HQ el reporte que recopila los datos del salario de cada trabajador y el reporte por categoría profesional.

Cada activo envía una vez al año la estimación presupuestaria de la remuneración de sus directivos. De esta manera, cada mes de febrero, todas las unidades estratégicas de negocio envían una propuesta de incremento salarial a la ROADIS HQ, además de una estimación justificada del bonus aplicable al ejercicio.

A partir de esto, la ROADIS HQ analiza la comparativa de incrementos con el presupuesto aprobado para cada periodo y decide si aceptar o no la revisión salarial y el bonus a pagar. Para el personal no directivo, las bonificaciones siguen el calendario propio a cada unidad estratégica de negocio, aunque siempre se encuentren bajo la supervisión de ROADIS HQ.

En el proceso de determinación de las remuneraciones se tiene en cuenta como referencia un ejercicio de benchmarking del mercado que llevan a cabo consultores externos especializados.

## ACOSO SEXUAL

El acoso sexual y de género es un atentado contra el derecho a la integridad física y/o moral de la persona, contra su intimidad y honor de las personas.

En particular, el acoso sexual es cualquier conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos específicos, desarrollados en el ámbito laboral o surgidos de la relación profesional, que se dirige a una persona con la intención de obtener una respuesta de carácter sexual no libremente aceptada o consentida. En este sentido, un solo incidente puede constituir acoso sexual.

A través de nuestro Código de Conducta, rechazamos cualquier comportamiento que suponga una agresión o acoso sexual, tanto verbal o como físico.

Cualquier empleado que se vea involucrado en una situación de acoso sexual o tenga conocimiento de alguna conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual, puede ponerlo en conocimiento de la Compañía a través de los diferentes canales descritos en el Procedimiento de Canal de Denuncias a su disposición en cada una de las sociedades que componen ROADIS.

En India, debido a la alta sensibilidad en esta materia hemos tomado medidas específicas para evitar que se produzcan estas situaciones en el ámbito laboral y cumplir con las exigencias normativas locales por lo que se ha elaborado una Política de Acoso Sexual para esa unidad de negocio. Para hacer un seguimiento pormenorizado de su cumplimiento, en 2018 se creó, en cada una de las filiales de este país, un Comité específico para el tratamiento de estas reclamaciones, integrado al 50% por mujeres, que periódicamente monitoriza /revisa la Política. Existe también un Procedimiento de Denuncias local, en el que se establecen los canales habilitados para informar sobre cualquier caso de acoso sexual en el ámbito laboral y los pasos a seguir en su resolución.

En 2021 se aprobó además el Procedimiento de Prevención del Acoso Sexual y de Género de aplicación en ROADIS HQ y tiene por objeto establecer un mecanismo de actuación en el caso de que cualquier persona que trabaje para la compañía en España detecte o considere que está siendo objeto de acoso sexual o de género, en cuyo caso se llevarán a cabo todas las acciones necesarias para esclarecer la existencia o no de un caso de este tipo de acoso y aplicar las medidas adecuadas.

Este Procedimiento, junto con el Código de Conducta y otras normas internas de la compañía, proponen una forma rápida, eficaz y confidencial de resolver los conflictos que puedan surgir en esta materia, contribuyendo así a un espacio profesional libre de cualquier tipo de violencia y/o acoso.

Estamos trabajando para hacer extensible este Procedimiento al resto de las empresas del grupo.

## DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

La diversidad potencia la innovación y nos ayuda a conseguir soluciones más creativas, mejora la reputación y atrae y retiene más talentos, entre muchos otros beneficios. Por eso desde ROADIS hacemos una apuesta clara por la integración de la diversidad en su sentido más amplio.

Contar con un equipo multicultural y multidisciplinar es uno de los factores de nuestro éxito y que ha permitido situarnos como uno de los grupos de infraestructuras más competitivas del sector. Esta riqueza que aporta la diversidad es un componente clave del nuestro modelo de innovación.

Por todo esto, y en concordancia con nuestros valores y principios éticos de gestión, defendemos la igualdad en todos los ámbitos de la vida y rechazamos cualquier tipo de discriminación.

Promovemos el cumplimiento de las convenciones fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la libertad de asociación y la no discriminación laboral a través de nuestro Código de Conducta.

## ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

Todas nuestras oficinas están adaptadas de acuerdo con la normativa de accesibilidad universal y las especificaciones de cada país de modo que se permite el fácil acceso a las personas con personas con movilidad reducida.

En ROADIS apostamos por la integración. Contamos con 28 personas (25 personas en 2020) entre nuestros empleados con capacidades diferentes, ubicados en AEA, A4, VIABAHÍA, y CAMS, lo que representa un 1.1% del total de la plantilla a 31 de diciembre (1.3% a 31 de diciembre de 2020).

## INDICADORES

(406-1)

En 2021 no se han reportado casos de discriminación a través de nuestros canales de denuncia, que han sido gestionados de acuerdo con lo establecido en los protocolos de la compañía y los de ámbito local de los distintos países, al igual que sucedió en 2020.

## INDICADORES ADICIONALES RELEVANTES

(102-8, 401-1, 405-1, 405-2)

Las siguientes tablas muestran la información más relevante respecto a la plantilla y la gestión de Recursos Humanos que incluyen tanto los requerimientos de la ley 11/2018 así como de los indicadores GRI correspondientes.

## Distribución de la plantilla

| Empleados finales por país 2021 | TOTAL        | < 30 años  | Entre 30 y 39 años | Entre 40 y 49 años | > 50 años  | Consejeros y directivos | Graduados y administrativos | Operarios    | Indefinido   | Temporal  | Jornada completa | Jornada parcial |
|---------------------------------|--------------|------------|--------------------|--------------------|------------|-------------------------|-----------------------------|--------------|--------------|-----------|------------------|-----------------|
| <b>India</b>                    | <b>998</b>   | <b>295</b> | <b>439</b>         | <b>210</b>         | <b>54</b>  | <b>18</b>               | <b>282</b>                  | <b>698</b>   | <b>998</b>   | <b>0</b>  | <b>998</b>       | <b>0</b>        |
| Hombres                         | 966          | 279        | 425                | 208                | 54         | 17                      | 276                         | 673          | 966          | 0         | 966              | 0               |
| Mujeres                         | 32           | 16         | 14                 | 2                  | 0          | 1                       | 6                           | 25           | 32           | 0         | 32               | 0               |
| <b>Brasil</b>                   | <b>609</b>   | <b>171</b> | <b>276</b>         | <b>135</b>         | <b>27</b>  | <b>5</b>                | <b>138</b>                  | <b>466</b>   | <b>585</b>   | <b>24</b> | <b>590</b>       | <b>19</b>       |
| Hombres                         | 326          | 84         | 146                | 74                 | 22         | 5                       | 74                          | 247          | 318          | 8         | 320              | 6               |
| Mujeres                         | 283          | 87         | 130                | 61                 | 5          | 0                       | 64                          | 219          | 267          | 16        | 270              | 13              |
| <b>México</b>                   | <b>347</b>   | <b>72</b>  | <b>121</b>         | <b>102</b>         | <b>52</b>  | <b>6</b>                | <b>82</b>                   | <b>259</b>   | <b>337</b>   | <b>10</b> | <b>347</b>       | <b>0</b>        |
| Hombres                         | 217          | 41         | 79                 | 64                 | 33         | 6                       | 55                          | 156          | 209          | 8         | 217              | 0               |
| Mujeres                         | 130          | 31         | 42                 | 38                 | 19         | 0                       | 27                          | 103          | 128          | 2         | 130              | 0               |
| <b>Portugal</b>                 | <b>154</b>   | <b>0</b>   | <b>1</b>           | <b>96</b>          | <b>57</b>  | <b>7</b>                | <b>40</b>                   | <b>107</b>   | <b>153</b>   | <b>1</b>  | <b>151</b>       | <b>3</b>        |
| Hombres                         | 107          | 0          | 0                  | 66                 | 41         | 7                       | 22                          | 78           | 106          | 1         | 107              | 0               |
| Mujeres                         | 47           | 0          | 1                  | 30                 | 16         | 0                       | 18                          | 29           | 47           | 0         | 44               | 3               |
| <b>España</b>                   | <b>102</b>   | <b>6</b>   | <b>23</b>          | <b>47</b>          | <b>26</b>  | <b>17</b>               | <b>56</b>                   | <b>29</b>    | <b>98</b>    | <b>4</b>  | <b>99</b>        | <b>3</b>        |
| Hombres                         | 77           | 4          | 16                 | 33                 | 24         | 13                      | 35                          | 29           | 73           | 4         | 74               | 3               |
| Mujeres                         | 25           | 2          | 7                  | 14                 | 2          | 4                       | 21                          | 0            | 25           | 0         | 25               | 0               |
| <b>EE. UU.</b>                  | <b>3</b>     | <b>0</b>   | <b>1</b>           | <b>1</b>           | <b>1</b>   | <b>1</b>                | <b>2</b>                    | <b>0</b>     | <b>2</b>     | <b>1</b>  | <b>2</b>         | <b>1</b>        |
| Hombres                         | 2            | 0          | 1                  | 1                  | 0          | 1                       | 1                           | 0            | 2            | 0         | 2                | 0               |
| Mujeres                         | 1            | 0          | 0                  | 0                  | 1          | 0                       | 1                           | 0            | 0            | 1         | 0                | 1               |
| <b>TOTAL</b>                    | <b>2.213</b> | <b>544</b> | <b>861</b>         | <b>591</b>         | <b>217</b> | <b>54</b>               | <b>600</b>                  | <b>1.559</b> | <b>2.173</b> | <b>40</b> | <b>2.187</b>     | <b>26</b>       |
| Hombres                         | 1.695        | 408        | 667                | 446                | 174        | 49                      | 463                         | 1.183        | 1.674        | 21        | 1.686            | 9               |
| Mujeres                         | 518          | 136        | 194                | 145                | 43         | 5                       | 137                         | 376          | 499          | 19        | 501              | 17              |

| Empleados promedio por país 2021 | TOTAL        | < 30 años  | Entre 30 y 39 años | Entre 40 y 49 años | > 50 años  | Consejeros y directivos | Graduados y administrativos | Operarios    | Indefinido   | Temporal  | Jornada completa | Jornada parcial |
|----------------------------------|--------------|------------|--------------------|--------------------|------------|-------------------------|-----------------------------|--------------|--------------|-----------|------------------|-----------------|
| <b>India</b>                     | <b>1.028</b> | <b>331</b> | <b>433</b>         | <b>211</b>         | <b>54</b>  | <b>16</b>               | <b>294</b>                  | <b>718</b>   | <b>1.028</b> | <b>0</b>  | <b>1.028</b>     | <b>0</b>        |
| Hombres                          | 995          | 313        | 419                | 209                | 54         | 16                      | 285                         | 694          | 995          | 0         | 995              | 0               |
| Mujeres                          | 33           | 17         | 14                 | 2                  | 0          | 0                       | 9                           | 25           | 33           | 0         | 33               | 0               |
| <b>Brasil</b>                    | <b>612</b>   | <b>170</b> | <b>286</b>         | <b>130</b>         | <b>26</b>  | <b>5</b>                | <b>141</b>                  | <b>466</b>   | <b>588</b>   | <b>23</b> | <b>589</b>       | <b>23</b>       |
| Hombres                          | 329          | 83         | 154                | 71                 | 21         | 5                       | 77                          | 247          | 322          | 7         | 322              | 7               |
| Mujeres                          | 283          | 87         | 132                | 59                 | 5          | 0                       | 64                          | 219          | 266          | 17        | 267              | 17              |
| <b>México</b>                    | <b>345</b>   | <b>74</b>  | <b>122</b>         | <b>99</b>          | <b>51</b>  | <b>5</b>                | <b>82</b>                   | <b>258</b>   | <b>334</b>   | <b>11</b> | <b>345</b>       | <b>0</b>        |
| Hombres                          | 217          | 40         | 80                 | 63                 | 34         | 5                       | 54                          | 158          | 210          | 7         | 217              | 0               |
| Mujeres                          | 128          | 33         | 42                 | 36                 | 17         | 0                       | 28                          | 100          | 125          | 4         | 128              | 0               |
| <b>Portugal</b>                  | <b>156</b>   | <b>0</b>   | <b>2</b>           | <b>100</b>         | <b>54</b>  | <b>7</b>                | <b>41</b>                   | <b>108</b>   | <b>155</b>   | <b>1</b>  | <b>153</b>       | <b>3</b>        |
| Hombres                          | 109          | 0          | 0                  | 69                 | 39         | 7                       | 23                          | 79           | 108          | 1         | 109              | 0               |
| Mujeres                          | 47           | 0          | 1                  | 31                 | 15         | 0                       | 18                          | 29           | 47           | 0         | 44               | 3               |
| <b>España</b>                    | <b>106</b>   | <b>8</b>   | <b>24</b>          | <b>48</b>          | <b>26</b>  | <b>17</b>               | <b>59</b>                   | <b>30</b>    | <b>101</b>   | <b>5</b>  | <b>103</b>       | <b>3</b>        |
| Hombres                          | 81           | 6          | 19                 | 33                 | 24         | 13                      | 38                          | 30           | 77           | 4         | 79               | 3               |
| Mujeres                          | 25           | 2          | 5                  | 15                 | 2          | 4                       | 21                          | 0            | 24           | 1         | 25               | 0               |
| <b>EE. UU.</b>                   | <b>3</b>     | <b>0</b>   | <b>2</b>           | <b>1</b>           | <b>0</b>   | <b>1</b>                | <b>2</b>                    | <b>0</b>     | <b>2</b>     | <b>1</b>  | <b>2</b>         | <b>1</b>        |
| Hombres                          | 2            | 0          | 2                  | 0                  | 0          | 1                       | 1                           | 0            | 2            | 0         | 2                | 0               |
| Mujeres                          | 1            | 0          | 0                  | 1                  | 0          | 0                       | 1                           | 0            | 0            | 1         | 0                | 1               |
| <b>TOTAL</b>                     | <b>2.250</b> | <b>582</b> | <b>868</b>         | <b>588</b>         | <b>212</b> | <b>51</b>               | <b>619</b>                  | <b>1.580</b> | <b>2.209</b> | <b>41</b> | <b>2.220</b>     | <b>30</b>       |
| Hombres                          | 1.733        | 442        | 674                | 445                | 172        | 47                      | 479                         | 1.207        | 1.714        | 19        | 1.724            | 9               |
| Mujeres                          | 517          | 140        | 194                | 143                | 40         | 4                       | 140                         | 373          | 495          | 22        | 497              | 21              |

| Empleados finales por país 2020 | TOTAL        | < 30 años  | Entre 30 y 39 años | Entre 40 y 49 años | > 50 años  | Consejeros y directivos | Graduados y administrativos | Operarios    | Indefinido   | Temporal  | Jornada completa | Jornada parcial |
|---------------------------------|--------------|------------|--------------------|--------------------|------------|-------------------------|-----------------------------|--------------|--------------|-----------|------------------|-----------------|
| <b>India</b>                    | <b>1.020</b> | <b>335</b> | <b>432</b>         | <b>202</b>         | <b>51</b>  | <b>14</b>               | <b>287</b>                  | <b>719</b>   | <b>1.020</b> | <b>0</b>  | <b>1.020</b>     | <b>0</b>        |
| Hombres                         | 986          | 316        | 419                | 200                | 51         | 14                      | 278                         | 694          | 986          | 0         | 986              | 0               |
| Mujeres                         | 34           | 19         | 13                 | 2                  | 0          | 0                       | 9                           | 25           | 34           | 0         | 34               | 0               |
| <b>Brasil</b>                   | <b>590</b>   | <b>152</b> | <b>296</b>         | <b>119</b>         | <b>23</b>  | <b>5</b>                | <b>115</b>                  | <b>470</b>   | <b>587</b>   | <b>3</b>  | <b>587</b>       | <b>3</b>        |
| Hombres                         | 322          | 78         | 161                | 65                 | 18         | 5                       | 69                          | 248          | 322          | 0         | 322              | 0               |
| Mujeres                         | 268          | 74         | 135                | 54                 | 5          | 0                       | 46                          | 222          | 265          | 3         | 265              | 3               |
| <b>México</b>                   | <b>1</b>     | <b>0</b>   | <b>0</b>           | <b>1</b>           | <b>0</b>   | <b>1</b>                | <b>0</b>                    | <b>0</b>     | <b>1</b>     | <b>0</b>  | <b>1</b>         | <b>0</b>        |
| Hombres                         | 1            | 0          | 0                  | 1                  | 0          | 1                       | 0                           | 0            | 1            | 0         | 1                | 0               |
| Mujeres                         | 0            | 0          | 0                  | 0                  | 0          | 0                       | 0                           | 0            | 0            | 0         | 0                | 0               |
| <b>Portugal</b>                 | <b>156</b>   | <b>0</b>   | <b>4</b>           | <b>101</b>         | <b>51</b>  | <b>7</b>                | <b>41</b>                   | <b>108</b>   | <b>155</b>   | <b>1</b>  | <b>153</b>       | <b>3</b>        |
| Hombres                         | 109          | 0          | 2                  | 71                 | 36         | 7                       | 23                          | 79           | 108          | 1         | 109              | 0               |
| Mujeres                         | 47           | 0          | 2                  | 30                 | 15         | 0                       | 18                          | 29           | 47           | 0         | 44               | 3               |
| <b>España</b>                   | <b>110</b>   | <b>10</b>  | <b>26</b>          | <b>50</b>          | <b>24</b>  | <b>16</b>               | <b>63</b>                   | <b>31</b>    | <b>103</b>   | <b>7</b>  | <b>108</b>       | <b>2</b>        |
| Hombres                         | 85           | 8          | 19                 | 36                 | 22         | 12                      | 42                          | 31           | 79           | 6         | 83               | 2               |
| Mujeres                         | 25           | 2          | 7                  | 14                 | 2          | 4                       | 21                          | 0            | 24           | 1         | 25               | 0               |
| <b>EE. UU.</b>                  | <b>3</b>     | <b>0</b>   | <b>2</b>           | <b>1</b>           | <b>0</b>   | <b>1</b>                | <b>2</b>                    | <b>0</b>     | <b>3</b>     | <b>0</b>  | <b>3</b>         | <b>0</b>        |
| Hombres                         | 2            | 0          | 1                  | 1                  | 0          | 1                       | 1                           | 0            | 2            | 0         | 2                | 0               |
| Mujeres                         | 1            | 0          | 1                  | 0                  | 0          | 0                       | 1                           | 0            | 1            | 0         | 1                | 0               |
| <b>TOTAL</b>                    | <b>1.880</b> | <b>497</b> | <b>760</b>         | <b>474</b>         | <b>149</b> | <b>44</b>               | <b>508</b>                  | <b>1.328</b> | <b>1.869</b> | <b>11</b> | <b>1.872</b>     | <b>8</b>        |
| Hombres                         | 1.505        | 402        | 602                | 374                | 127        | 40                      | 413                         | 1.052        | 1.498        | 7         | 1.503            | 2               |
| Mujeres                         | 375          | 95         | 158                | 100                | 22         | 4                       | 95                          | 276          | 371          | 4         | 369              | 6               |

| Empleados promedio por país 2020 | TOTAL        | < 30 años  | Entre 30 y 39 años | Entre 40 y 49 años | > 50 años  | Consejeros y directivos | Graduados y administrativos | Operarios    | Indefinido   | Temporal  | Jornada completa | Jornada parcial |
|----------------------------------|--------------|------------|--------------------|--------------------|------------|-------------------------|-----------------------------|--------------|--------------|-----------|------------------|-----------------|
| <b>India</b>                     | <b>1.043</b> | <b>364</b> | <b>428</b>         | <b>200</b>         | <b>51</b>  | <b>15</b>               | <b>291</b>                  | <b>738</b>   | <b>1.043</b> | <b>0</b>  | <b>1.043</b>     | <b>0</b>        |
| Hombres                          | 1.009        | 345        | 414                | 198                | 51         | 15                      | 281                         | 713          | 1.009        | 0         | 1.009            | 0               |
| Mujeres                          | 34           | 18         | 14                 | 2                  | 0          | 0                       | 10                          | 24           | 34           | 0         | 34               | 0               |
| <b>Brasil</b>                    | <b>600</b>   | <b>159</b> | <b>306</b>         | <b>115</b>         | <b>21</b>  | <b>5</b>                | <b>125</b>                  | <b>471</b>   | <b>587</b>   | <b>13</b> | <b>588</b>       | <b>13</b>       |
| Hombres                          | 322          | 77         | 162                | 65                 | 17         | 5                       | 71                          | 246          | 319          | 3         | 319              | 3               |
| Mujeres                          | 278          | 82         | 144                | 49                 | 4          | 0                       | 54                          | 224          | 268          | 10        | 268              | 10              |
| <b>México</b>                    | <b>1</b>     | <b>0</b>   | <b>0</b>           | <b>1</b>           | <b>0</b>   | <b>1</b>                | <b>0</b>                    | <b>0</b>     | <b>1</b>     | <b>0</b>  | <b>1</b>         | <b>0</b>        |
| Hombres                          | 1            | 0          | 0                  | 1                  | 0          | 1                       | 0                           | 0            | 1            | 0         | 1                | 0               |
| Mujeres                          | 0            | 0          | 0                  | 0                  | 0          | 0                       | 0                           | 0            | 0            | 0         | 0                | 0               |
| <b>Portugal</b>                  | <b>157</b>   | <b>0</b>   | <b>11</b>          | <b>103</b>         | <b>44</b>  | <b>8</b>                | <b>40</b>                   | <b>110</b>   | <b>156</b>   | <b>1</b>  | <b>154</b>       | <b>3</b>        |
| Hombres                          | 110          | 0          | 6                  | 73                 | 31         | 8                       | 22                          | 81           | 109          | 1         | 110              | 0               |
| Mujeres                          | 47           | 0          | 5                  | 30                 | 13         | 0                       | 18                          | 29           | 47           | 0         | 44               | 3               |
| <b>España</b>                    | <b>105</b>   | <b>10</b>  | <b>29</b>          | <b>42</b>          | <b>23</b>  | <b>16</b>               | <b>59</b>                   | <b>30</b>    | <b>100</b>   | <b>5</b>  | <b>103</b>       | <b>2</b>        |
| Hombres                          | 82           | 8          | 19                 | 33                 | 21         | 12                      | 40                          | 30           | 76           | 5         | 80               | 2               |
| Mujeres                          | 23           | 2          | 10                 | 9                  | 2          | 4                       | 19                          | 0            | 23           | 0         | 23               | 0               |
| <b>EE. UU.</b>                   | <b>3</b>     | <b>0</b>   | <b>2</b>           | <b>1</b>           | <b>0</b>   | <b>1</b>                | <b>2</b>                    | <b>0</b>     | <b>3</b>     | <b>0</b>  | <b>3</b>         | <b>0</b>        |
| Hombres                          | 2            | 0          | 1                  | 1                  | 0          | 1                       | 1                           | 0            | 2            | 0         | 2                | 0               |
| Mujeres                          | 1            | 0          | 1                  | 0                  | 0          | 0                       | 1                           | 0            | 1            | 0         | 1                | 0               |
| <b>TOTAL</b>                     | <b>1.910</b> | <b>533</b> | <b>777</b>         | <b>461</b>         | <b>139</b> | <b>46</b>               | <b>517</b>                  | <b>1.348</b> | <b>1.891</b> | <b>19</b> | <b>1.892</b>     | <b>18</b>       |
| Hombres                          | 1.526        | 431        | 603                | 371                | 121        | 42                      | 415                         | 1.070        | 1.517        | 9         | 1.521            | 5               |
| Mujeres                          | 384          | 102        | 174                | 90                 | 18         | 4                       | 102                         | 278          | 374          | 10        | 371              | 13              |

| Empleados finales por país | 2021                    |                             |              | 2020                    |                             |            |
|----------------------------|-------------------------|-----------------------------|--------------|-------------------------|-----------------------------|------------|
|                            | Consejeros y directivos | Graduados y administrativos | Operarios    | Consejeros y directivos | Graduados y administrativos | Operarios  |
| <b>India</b>               | <b>1,8%</b>             | <b>28,3%</b>                | <b>69,9%</b> | <b>1%</b>               | <b>28%</b>                  | <b>71%</b> |
| Hombres                    | 1,8%                    | 28,6%                       | 69,7%        | 1%                      | 28%                         | 70%        |
| Mujeres                    | 3,1%                    | 18,8%                       | 78,1%        | 0%                      | 26%                         | 74%        |
| <b>Brasil</b>              | <b>0,8%</b>             | <b>22,7%</b>                | <b>76,5%</b> | <b>1%</b>               | <b>20%</b>                  | <b>80%</b> |
| Hombres                    | 1,5%                    | 22,7%                       | 75,8%        | 2%                      | 21%                         | 77%        |
| Mujeres                    | 0,0%                    | 22,6%                       | 77,4%        | 0%                      | 17%                         | 83%        |
| <b>México</b>              | <b>1,7%</b>             | <b>23,6%</b>                | <b>74,6%</b> | <b>100%</b>             | <b>0%</b>                   | <b>0%</b>  |
| Hombres                    | 2,8%                    | 25,3%                       | 71,9%        | 100%                    | 0%                          | 0%         |
| Mujeres                    | 0,0%                    | 20,8%                       | 79,2%        | 0%                      | 0%                          | 0%         |
| <b>Portugal</b>            | <b>4,5%</b>             | <b>26,0%</b>                | <b>69,5%</b> | <b>5%</b>               | <b>26%</b>                  | <b>69%</b> |
| Hombres                    | 6,5%                    | 20,6%                       | 72,9%        | 6%                      | 21%                         | 73%        |
| Mujeres                    | 0,0%                    | 38,3%                       | 61,7%        | 0%                      | 38%                         | 62%        |
| <b>España</b>              | <b>16,7%</b>            | <b>54,9%</b>                | <b>28,4%</b> | <b>15%</b>              | <b>57%</b>                  | <b>28%</b> |
| Hombres                    | 16,9%                   | 45,5%                       | 37,7%        | 14%                     | 49%                         | 37%        |
| Mujeres                    | 16,0%                   | 84,0%                       | 0,0%         | 16%                     | 84%                         | 0%         |
| <b>EE. UU.</b>             | <b>33,3%</b>            | <b>66,7%</b>                | <b>0,0%</b>  | <b>33%</b>              | <b>67%</b>                  | <b>0%</b>  |
| Hombres                    | 50,0%                   | 50,0%                       | 0,0%         | 50%                     | 50%                         | 0%         |
| Mujeres                    | 0,0%                    | 100,0%                      | 0,0%         | 0%                      | 100%                        | 0%         |
| <b>TOTAL</b>               | <b>2,4%</b>             | <b>27,1%</b>                | <b>70,4%</b> | <b>2%</b>               | <b>27%</b>                  | <b>71%</b> |

## Tipología de contrato

| Empleados promedio por país 2021 | TOTAL        | < 30 años  | Entre 30 y 39 años | Entre 40 y 49 años | > 50 años  | Consejeros y directivos | Graduados y administrativos | Operarios    |
|----------------------------------|--------------|------------|--------------------|--------------------|------------|-------------------------|-----------------------------|--------------|
| <b>India</b>                     | <b>1.028</b> | <b>330</b> | <b>433</b>         | <b>211</b>         | <b>54</b>  | <b>16</b>               | <b>294</b>                  | <b>718</b>   |
| Indefinido                       | 1.028        | 330        | 433                | 211                | 54         | 16                      | 294                         | 718          |
| Temporal                         | 0            | 0          | 0                  | 0                  | 0          | 0                       | 0                           | 0            |
| <b>Brasil</b>                    | <b>612</b>   | <b>170</b> | <b>286</b>         | <b>130</b>         | <b>26</b>  | <b>5</b>                | <b>141</b>                  | <b>466</b>   |
| Indefinido                       | 588          | 149        | 285                | 129                | 26         | 5                       | 120                         | 463          |
| Temporal                         | 23           | 22         | 1                  | 1                  | 0          | 0                       | 21                          | 2            |
| <b>México</b>                    | <b>345</b>   | <b>74</b>  | <b>122</b>         | <b>99</b>          | <b>51</b>  | <b>5</b>                | <b>82</b>                   | <b>258</b>   |
| Indefinido                       | 334          | 69         | 120                | 95                 | 50         | 4                       | 75                          | 255          |
| Temporal                         | 11           | 4          | 2                  | 4                  | 1          | 1                       | 7                           | 3            |
| <b>Portugal</b>                  | <b>156</b>   | <b>0</b>   | <b>2</b>           | <b>100</b>         | <b>54</b>  | <b>7</b>                | <b>41</b>                   | <b>108</b>   |
| Indefinido                       | 155          | 0          | 2                  | 100                | 53         | 6                       | 41                          | 108          |
| Temporal                         | 1            | 0          | 0                  | 0                  | 1          | 1                       | 0                           | 0            |
| <b>España</b>                    | <b>106</b>   | <b>8</b>   | <b>24</b>          | <b>48</b>          | <b>26</b>  | <b>17</b>               | <b>59</b>                   | <b>30</b>    |
| Indefinido                       | 101          | 8          | 24                 | 47                 | 23         | 17                      | 58                          | 26           |
| Temporal                         | 5            | 0          | 0                  | 1                  | 3          | 0                       | 1                           | 4            |
| <b>EE. UU.</b>                   | <b>3</b>     | <b>0</b>   | <b>2</b>           | <b>1</b>           | <b>0</b>   | <b>1</b>                | <b>2</b>                    | <b>0</b>     |
| Indefinido                       | 2            | 0          | 2                  | 0                  | 0          | 1                       | 1                           | 0            |
| Temporal                         | 1            | 0          | 0                  | 1                  | 0          | 0                       | 1                           | 0            |
| <b>TOTAL</b>                     | <b>2.250</b> | <b>582</b> | <b>868</b>         | <b>588</b>         | <b>212</b> | <b>51</b>               | <b>619</b>                  | <b>1.580</b> |
| Indefinido                       | 2.209        | 556        | 865                | 582                | 206        | 49                      | 589                         | 1.570        |
| Temporal                         | 41           | 26         | 3                  | 6                  | 5          | 2                       | 30                          | 10           |

| Empleados promedio por país 2020 | TOTAL        | < 30 años  | Entre 30 y 39 años | Entre 40 y 49 años | > 50 años  | Consejeros y directivos | Graduados y administrativos | Operarios    |
|----------------------------------|--------------|------------|--------------------|--------------------|------------|-------------------------|-----------------------------|--------------|
| <b>India</b>                     | <b>1.043</b> | <b>364</b> | <b>428</b>         | <b>200</b>         | <b>51</b>  | <b>15</b>               | <b>291</b>                  | <b>738</b>   |
| Indefinido                       | 1.043        | 364        | 428                | 200                | 51         | 15                      | 291                         | 738          |
| Temporal                         | 0            | 0          | 0                  | 0                  | 0          | 0                       | 0                           | 0            |
| <b>Brasil</b>                    | <b>600</b>   | <b>159</b> | <b>306</b>         | <b>115</b>         | <b>21</b>  | <b>5</b>                | <b>125</b>                  | <b>471</b>   |
| Indefinido                       | 587          | 147        | 306                | 115                | 21         | 5                       | 113                         | 470          |
| Temporal                         | 13           | 13         | 0                  | 0                  | 0          | 0                       | 12                          | 1            |
| <b>México</b>                    | <b>1</b>     | <b>0</b>   | <b>0</b>           | <b>1</b>           | <b>0</b>   | <b>1</b>                | <b>0</b>                    | <b>0</b>     |
| Indefinido                       | 1            | 0          | 0                  | 1                  | 0          | 1                       | 0                           | 0            |
| Temporal                         | 0            | 0          | 0                  | 0                  | 0          | 0                       | 0                           | 0            |
| <b>Portugal</b>                  | <b>157</b>   | <b>0</b>   | <b>11</b>          | <b>103</b>         | <b>44</b>  | <b>8</b>                | <b>40</b>                   | <b>110</b>   |
| Indefinido                       | 156          | 0          | 11                 | 103                | 43         | 7                       | 40                          | 110          |
| Temporal                         | 1            | 0          | 0                  | 0                  | 1          | 1                       | 0                           | 0            |
| <b>España</b>                    | <b>105</b>   | <b>10</b>  | <b>29</b>          | <b>42</b>          | <b>23</b>  | <b>16</b>               | <b>59</b>                   | <b>30</b>    |
| Indefinido                       | 100          | 9          | 29                 | 41                 | 21         | 16                      | 59                          | 25           |
| Temporal                         | 5            | 1          | 0                  | 2                  | 2          | 0                       | 1                           | 5            |
| <b>EE. UU.</b>                   | <b>3</b>     | <b>0</b>   | <b>2</b>           | <b>1</b>           | <b>0</b>   | <b>1</b>                | <b>2</b>                    | <b>0</b>     |
| Indefinido                       | 3            | 0          | 2                  | 1                  | 0          | 1                       | 2                           | 0            |
| Temporal                         | 0            | 0          | 0                  | 0                  | 0          | 0                       | 0                           | 0            |
| <b>TOTAL</b>                     | <b>1.910</b> | <b>533</b> | <b>777</b>         | <b>461</b>         | <b>139</b> | <b>46</b>               | <b>517</b>                  | <b>1.348</b> |
| Indefinido                       | 1.891        | 519        | 776                | 459                | 136        | 45                      | 504                         | 1.342        |
| Temporal                         | 19           | 14         | 1                  | 2                  | 3          | 1                       | 13                          | 6            |

## Altas, bajas y rotación

| Altas 2021      | TOTAL      | < 30 años  | Entre 30 y 39 años | Entre 40 y 49 años | > 50 años | Consejeros y directivos | Graduados y administrativos | Operarios  |
|-----------------|------------|------------|--------------------|--------------------|-----------|-------------------------|-----------------------------|------------|
| <b>India</b>    | <b>144</b> | <b>70</b>  | <b>42</b>          | <b>25</b>          | <b>7</b>  | <b>6</b>                | <b>56</b>                   | <b>82</b>  |
| Hombres         | 140        | 69         | 39                 | 25                 | 7         | 6                       | 53                          | 81         |
| Mujeres         | 4          | 1          | 3                  | 0                  | 0         | 0                       | 3                           | 1          |
| <b>Brasil</b>   | <b>102</b> | <b>67</b>  | <b>22</b>          | <b>10</b>          | <b>3</b>  | <b>1</b>                | <b>46</b>                   | <b>55</b>  |
| Hombres         | 52         | 29         | 13                 | 8                  | 3         | 1                       | 17                          | 34         |
| Mujeres         | 50         | 38         | 9                  | 2                  | 0         | 0                       | 29                          | 21         |
| <b>México</b>   | <b>160</b> | <b>67</b>  | <b>56</b>          | <b>33</b>          | <b>4</b>  | <b>1</b>                | <b>12</b>                   | <b>147</b> |
| Hombres         | 67         | 31         | 22                 | 13                 | 1         | 1                       | 7                           | 59         |
| Mujeres         | 93         | 36         | 34                 | 20                 | 3         | 0                       | 5                           | 88         |
| <b>Portugal</b> | <b>0</b>   | <b>0</b>   | <b>0</b>           | <b>0</b>           | <b>0</b>  | <b>0</b>                | <b>0</b>                    | <b>0</b>   |
| Hombres         | 0          | 0          | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0          |
| Mujeres         | 0          | 0          | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0          |
| <b>España</b>   | <b>13</b>  | <b>2</b>   | <b>6</b>           | <b>4</b>           | <b>1</b>  | <b>1</b>                | <b>9</b>                    | <b>3</b>   |
| Hombres         | 7          | 0          | 3                  | 3                  | 1         | 1                       | 3                           | 3          |
| Mujeres         | 6          | 2          | 3                  | 1                  | 0         | 0                       | 6                           | 0          |
| <b>EE. UU.</b>  | <b>0</b>   | <b>0</b>   | <b>0</b>           | <b>0</b>           | <b>0</b>  | <b>0</b>                | <b>0</b>                    | <b>0</b>   |
| Hombres         | 0          | 0          | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0          |
| Mujeres         | 0          | 0          | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0          |
| <b>TOTAL</b>    | <b>419</b> | <b>206</b> | <b>126</b>         | <b>72</b>          | <b>15</b> | <b>9</b>                | <b>123</b>                  | <b>287</b> |
| Hombres         | 266        | 128        | 76                 | 49                 | 12        | 8                       | 80                          | 177        |
| Mujeres         | 153        | 77         | 50                 | 23                 | 3         | 0                       | 43                          | 110        |

| Altas 2020      | TOTAL      | < 30 años | Entre 30 y 39 años | Entre 40 y 49 años | > 50 años | Consejeros y directivos | Graduados y administrativos | Operarios  |
|-----------------|------------|-----------|--------------------|--------------------|-----------|-------------------------|-----------------------------|------------|
| <b>India</b>    | <b>66</b>  | <b>39</b> | <b>20</b>          | <b>5</b>           | <b>2</b>  | <b>5</b>                | <b>16</b>                   | <b>45</b>  |
| Hombres         | 64         | 38        | 19                 | 5                  | 2         | 5                       | 15                          | 44         |
| Mujeres         | 2          | 1         | 1                  | 0                  | 0         | 0                       | 1                           | 1          |
| <b>Brasil</b>   | <b>74</b>  | <b>48</b> | <b>14</b>          | <b>9</b>           | <b>3</b>  | <b>1</b>                | <b>22</b>                   | <b>51</b>  |
| Hombres         | 42         | 23        | 9                  | 7                  | 3         | 1                       | 11                          | 30         |
| Mujeres         | 32         | 25        | 5                  | 2                  | 0         | 0                       | 11                          | 21         |
| <b>México</b>   | <b>0</b>   | <b>0</b>  | <b>0</b>           | <b>0</b>           | <b>0</b>  | <b>0</b>                | <b>0</b>                    | <b>0</b>   |
| Hombres         | 0          | 0         | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0          |
| Mujeres         | 0          | 0         | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0          |
| <b>Portugal</b> | <b>0</b>   | <b>0</b>  | <b>0</b>           | <b>0</b>           | <b>0</b>  | <b>0</b>                | <b>0</b>                    | <b>0</b>   |
| Hombres         | 0          | 0         | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0          |
| Mujeres         | 0          | 0         | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0          |
| <b>España</b>   | <b>16</b>  | <b>4</b>  | <b>3</b>           | <b>8</b>           | <b>1</b>  | <b>0</b>                | <b>10</b>                   | <b>6</b>   |
| Hombres         | 13         | 3         | 2                  | 7                  | 1         | 0                       | 7                           | 6          |
| Mujeres         | 3          | 1         | 1                  | 1                  | 0         | 0                       | 3                           | 0          |
| <b>EE. UU.</b>  | <b>0</b>   | <b>0</b>  | <b>0</b>           | <b>0</b>           | <b>0</b>  | <b>0</b>                | <b>0</b>                    | <b>0</b>   |
| Hombres         | 0          | 0         | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0          |
| Mujeres         | 0          | 0         | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0          |
| <b>TOTAL</b>    | <b>156</b> | <b>91</b> | <b>37</b>          | <b>22</b>          | <b>6</b>  | <b>6</b>                | <b>48</b>                   | <b>102</b> |
| Hombres         | 119        | 64        | 30                 | 19                 | 6         | 6                       | 33                          | 80         |
| Mujeres         | 37         | 27        | 7                  | 3                  | 0         | 0                       | 15                          | 22         |

| Bajas 2021      | TOTAL      | < 30 años  | Entre 30 y 39 años | Entre 40 y 49 años | > 50 años | Consejeros y directivos | Graduados y administrativos | Operarios  |
|-----------------|------------|------------|--------------------|--------------------|-----------|-------------------------|-----------------------------|------------|
| <b>India</b>    | <b>162</b> | <b>77</b>  | <b>57</b>          | <b>20</b>          | <b>8</b>  | <b>4</b>                | <b>59</b>                   | <b>99</b>  |
| Hombres         | 156        | 76         | 52                 | 20                 | 8         | 4                       | 54                          | 98         |
| Mujeres         | 6          | 1          | 5                  | 0                  | 0         | 0                       | 5                           | 1          |
| <b>Brasil</b>   | <b>73</b>  | <b>20</b>  | <b>36</b>          | <b>15</b>          | <b>2</b>  | <b>0</b>                | <b>25</b>                   | <b>48</b>  |
| Hombres         | 43         | 11         | 22                 | 8                  | 2         | 0                       | 12                          | 31         |
| Mujeres         | 30         | 9          | 14                 | 7                  | 0         | 0                       | 13                          | 17         |
| <b>México</b>   | <b>155</b> | <b>65</b>  | <b>53</b>          | <b>31</b>          | <b>6</b>  | <b>0</b>                | <b>10</b>                   | <b>145</b> |
| Hombres         | 67         | 26         | 24                 | 13                 | 4         | 0                       | 4                           | 63         |
| Mujeres         | 88         | 39         | 29                 | 18                 | 2         | 0                       | 6                           | 82         |
| <b>Portugal</b> | <b>3</b>   | <b>0</b>   | <b>0</b>           | <b>1</b>           | <b>2</b>  | <b>1</b>                | <b>1</b>                    | <b>1</b>   |
| Hombres         | 3          | 0          | 0                  | 1                  | 2         | 1                       | 1                           | 1          |
| Mujeres         | 0          | 0          | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0          |
| <b>España</b>   | <b>20</b>  | <b>1</b>   | <b>9</b>           | <b>9</b>           | <b>1</b>  | <b>0</b>                | <b>14</b>                   | <b>6</b>   |
| Hombres         | 14         | 0          | 7                  | 6                  | 1         | 0                       | 8                           | 6          |
| Mujeres         | 6          | 1          | 2                  | 3                  | 0         | 0                       | 6                           | 0          |
| <b>EE. UU.</b>  | <b>0</b>   | <b>0</b>   | <b>0</b>           | <b>0</b>           | <b>0</b>  | <b>0</b>                | <b>0</b>                    | <b>0</b>   |
| Hombres         | 0          | 0          | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0          |
| Mujeres         | 0          | 0          | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0          |
| <b>TOTAL</b>    | <b>413</b> | <b>163</b> | <b>155</b>         | <b>76</b>          | <b>19</b> | <b>5</b>                | <b>109</b>                  | <b>299</b> |
| Hombres         | 283        | 113        | 105                | 48                 | 17        | 5                       | 79                          | 199        |
| Mujeres         | 130        | 50         | 50                 | 28                 | 2         | 0                       | 30                          | 100        |

| Bajas totales 2020 | TOTAL      | < 30 años  | Entre 30 y 39 años | Entre 40 y 49 años | > 50 años | Consejeros y directivos | Graduados y administrativos | Operarios  |
|--------------------|------------|------------|--------------------|--------------------|-----------|-------------------------|-----------------------------|------------|
| <b>India</b>       | <b>117</b> | <b>64</b>  | <b>32</b>          | <b>12</b>          | <b>9</b>  | <b>4</b>                | <b>20</b>                   | <b>93</b>  |
| Hombres            | 115        | 63         | 31                 | 12                 | 9         | 4                       | 19                          | 92         |
| Mujeres            | 2          | 1          | 1                  | 0                  | 0         | 0                       | 1                           | 1          |
| <b>Brasil</b>      | <b>82</b>  | <b>35</b>  | <b>28</b>          | <b>16</b>          | <b>3</b>  | <b>1</b>                | <b>35</b>                   | <b>46</b>  |
| Hombres            | 36         | 13         | 13                 | 8                  | 2         | 1                       | 12                          | 23         |
| Mujeres            | 46         | 22         | 15                 | 8                  | 1         | 0                       | 23                          | 23         |
| <b>México</b>      | <b>0</b>   | <b>0</b>   | <b>0</b>           | <b>0</b>           | <b>0</b>  | <b>0</b>                | <b>0</b>                    | <b>0</b>   |
| Hombres            | 0          | 0          | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0          |
| Mujeres            | 0          | 0          | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0          |
| <b>Portugal</b>    | <b>2</b>   | <b>0</b>   | <b>0</b>           | <b>1</b>           | <b>1</b>  | <b>1</b>                | <b>0</b>                    | <b>1</b>   |
| Hombres            | 2          | 0          | 0                  | 1                  | 1         | 1                       | 0                           | 1          |
| Mujeres            | 0          | 0          | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0          |
| <b>España</b>      | <b>10</b>  | <b>1</b>   | <b>4</b>           | <b>4</b>           | <b>1</b>  | <b>0</b>                | <b>4</b>                    | <b>6</b>   |
| Hombres            | 10         | 1          | 4                  | 4                  | 1         | 0                       | 4                           | 6          |
| Mujeres            | 0          | 0          | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0          |
| <b>EE. UU.</b>     | <b>0</b>   | <b>0</b>   | <b>0</b>           | <b>0</b>           | <b>0</b>  | <b>0</b>                | <b>0</b>                    | <b>0</b>   |
| Hombres            | 0          | 0          | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0          |
| Mujeres            | 0          | 0          | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0          |
| <b>TOTAL</b>       | <b>211</b> | <b>100</b> | <b>64</b>          | <b>33</b>          | <b>14</b> | <b>6</b>                | <b>59</b>                   | <b>146</b> |
| Hombres            | 163        | 77         | 48                 | 25                 | 13        | 6                       | 35                          | 122        |
| Mujeres            | 48         | 23         | 16                 | 8                  | 1         | 0                       | 24                          | 24         |

| Despidos 2021   | TOTAL     | < 30 años | Entre 30 y 39 años | Entre 40 y 49 años | > 50 años | Consejeros y directivos | Graduados y administrativos | Operarios |
|-----------------|-----------|-----------|--------------------|--------------------|-----------|-------------------------|-----------------------------|-----------|
| <b>India</b>    | <b>0</b>  | <b>0</b>  | <b>0</b>           | <b>0</b>           | <b>0</b>  | <b>0</b>                | <b>0</b>                    | <b>0</b>  |
| Hombres         | 0         | 0         | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0         |
| Mujeres         | 0         | 0         | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0         |
| <b>Brasil</b>   | <b>50</b> | <b>10</b> | <b>27</b>          | <b>12</b>          | <b>1</b>  | <b>0</b>                | <b>11</b>                   | <b>39</b> |
| Hombres         | 32        | 7         | 17                 | 7                  | 1         | 0                       | 7                           | 25        |
| Mujeres         | 18        | 3         | 10                 | 5                  | 0         | 0                       | 4                           | 14        |
| <b>México</b>   | <b>1</b>  | <b>0</b>  | <b>0</b>           | <b>1</b>           | <b>0</b>  | <b>0</b>                | <b>1</b>                    | <b>0</b>  |
| Hombres         | 1         | 0         | 0                  | 1                  | 0         | 0                       | 1                           | 0         |
| Mujeres         | 0         | 0         | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0         |
| <b>Portugal</b> | <b>2</b>  | <b>0</b>  | <b>0</b>           | <b>1</b>           | <b>1</b>  | <b>0</b>                | <b>1</b>                    | <b>1</b>  |
| Hombres         | 2         | 0         | 0                  | 1                  | 1         | 0                       | 1                           | 1         |
| Mujeres         | 0         | 0         | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0         |
| <b>España</b>   | <b>3</b>  | <b>0</b>  | <b>0</b>           | <b>2</b>           | <b>1</b>  | <b>0</b>                | <b>0</b>                    | <b>3</b>  |
| Hombres         | 3         | 0         | 0                  | 2                  | 1         | 0                       | 0                           | 3         |
| Mujeres         | 0         | 0         | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0         |
| <b>EE. UU.</b>  | <b>0</b>  | <b>0</b>  | <b>0</b>           | <b>0</b>           | <b>0</b>  | <b>0</b>                | <b>0</b>                    | <b>0</b>  |
| Hombres         | 0         | 0         | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0         |
| Mujeres         | 0         | 0         | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0         |
| <b>TOTAL</b>    | <b>56</b> | <b>10</b> | <b>27</b>          | <b>16</b>          | <b>3</b>  | <b>0</b>                | <b>13</b>                   | <b>43</b> |
| Hombres         | 38        | 7         | 17                 | 11                 | 3         | 0                       | 9                           | 29        |
| Mujeres         | 18        | 3         | 10                 | 5                  | 0         | 0                       | 4                           | 14        |

| Despidos 2020   | TOTAL     | < 30 años | Entre 30 y 39 años | Entre 40 y 49 años | > 50 años | Consejeros y directivos | Graduados y administrativos | Operarios |
|-----------------|-----------|-----------|--------------------|--------------------|-----------|-------------------------|-----------------------------|-----------|
| <b>India</b>    | <b>0</b>  | <b>0</b>  | <b>0</b>           | <b>0</b>           | <b>0</b>  | <b>0</b>                | <b>0</b>                    | <b>0</b>  |
| Hombres         | 0         | 0         | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0         |
| Mujeres         | 0         | 0         | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0         |
| <b>Brasil</b>   | <b>49</b> | <b>12</b> | <b>22</b>          | <b>13</b>          | <b>2</b>  | <b>0</b>                | <b>14</b>                   | <b>35</b> |
| Hombres         | 20        | 4         | 9                  | 5                  | 2         | 0                       | 5                           | 15        |
| Mujeres         | 29        | 8         | 13                 | 8                  | 0         | 0                       | 9                           | 20        |
| <b>México</b>   | <b>0</b>  | <b>0</b>  | <b>0</b>           | <b>0</b>           | <b>0</b>  | <b>0</b>                | <b>0</b>                    | <b>0</b>  |
| Hombres         | 0         | 0         | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0         |
| Mujeres         | 0         | 0         | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0         |
| <b>Portugal</b> | <b>0</b>  | <b>0</b>  | <b>0</b>           | <b>0</b>           | <b>0</b>  | <b>0</b>                | <b>0</b>                    | <b>0</b>  |
| Hombres         | 0         | 0         | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0         |
| Mujeres         | 0         | 0         | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0         |
| <b>España</b>   | <b>3</b>  | <b>0</b>  | <b>2</b>           | <b>1</b>           | <b>0</b>  | <b>0</b>                | <b>1</b>                    | <b>2</b>  |
| Hombres         | 3         | 0         | 2                  | 1                  | 0         | 0                       | 1                           | 2         |
| Mujeres         | 0         | 0         | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0         |
| <b>EE. UU.</b>  | <b>0</b>  | <b>0</b>  | <b>0</b>           | <b>0</b>           | <b>0</b>  | <b>0</b>                | <b>0</b>                    | <b>0</b>  |
| Hombres         | 0         | 0         | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0         |
| Mujeres         | 0         | 0         | 0                  | 0                  | 0         | 0                       | 0                           | 0         |
| <b>TOTAL</b>    | <b>52</b> | <b>12</b> | <b>24</b>          | <b>14</b>          | <b>2</b>  | <b>0</b>                | <b>15</b>                   | <b>37</b> |
| Hombres         | 23        | 4         | 11                 | 6                  | 2         | 0                       | 6                           | 17        |
| Mujeres         | 29        | 8         | 13                 | 8                  | 0         | 0                       | 9                           | 20        |

| Tasa de Rotación 2021 | TOTAL      | < 30 años  | Entre 30 y 39 años | Entre 40 y 49 años | > 50 años  | Consejeros y directivos | Graduados y administrativos | Operarios  |
|-----------------------|------------|------------|--------------------|--------------------|------------|-------------------------|-----------------------------|------------|
| <b>India</b>          | <b>16%</b> | <b>22%</b> | <b>13%</b>         | <b>12%</b>         | <b>15%</b> | <b>25%</b>              | <b>20%</b>                  | <b>14%</b> |
| Hombres               | 16%        | 24%        | 12%                | 12%                | 15%        | 25%                     | 19%                         | 14%        |
| Mujeres               | 18%        | 0%         | 44%                | 0%                 | 0%         | 0%                      | 59%                         | 4%         |
| <b>Brasil</b>         | <b>12%</b> | <b>12%</b> | <b>13%</b>         | <b>11%</b>         | <b>8%</b>  | <b>0%</b>               | <b>17%</b>                  | <b>11%</b> |
| Hombres               | 13%        | 13%        | 14%                | 11%                | 9%         | 0%                      | 16%                         | 13%        |
| Mujeres               | 11%        | 11%        | 11%                | 10%                | 0%         | 0%                      | 19%                         | 8%         |
| <b>México</b>         | <b>45%</b> | <b>84%</b> | <b>43%</b>         | <b>32%</b>         | <b>18%</b> | <b>0%</b>               | <b>15%</b>                  | <b>55%</b> |
| Hombres               | 30%        | 60%        | 31%                | 19%                | 15%        | 0%                      | 9%                          | 39%        |
| Mujeres               | 69%        | 114%       | 65%                | 56%                | 23%        | 0%                      | 25%                         | 82%        |
| <b>Portugal</b>       | <b>2%</b>  | <b>0%</b>  | <b>0%</b>          | <b>1%</b>          | <b>4%</b>  | <b>14%</b>              | <b>2%</b>                   | <b>1%</b>  |
| Hombres               | 3%         | 0%         | 0%                 | 1%                 | 5%         | 14%                     | 4%                          | 1%         |
| Mujeres               | 0%         | 0%         | 0%                 | 0%                 | 0%         | 0%                      | 0%                          | 0%         |
| <b>España</b>         | <b>19%</b> | <b>13%</b> | <b>33%</b>         | <b>21%</b>         | <b>4%</b>  | <b>0%</b>               | <b>24%</b>                  | <b>20%</b> |
| Hombres               | 17%        | 0%         | 32%                | 21%                | 4%         | 0%                      | 21%                         | 20%        |
| Mujeres               | 24%        | 41%        | 37%                | 20%                | 0%         | 0%                      | 29%                         | 0%         |
| <b>EE. UU.</b>        | <b>0%</b>  | <b>0%</b>  | <b>0%</b>          | <b>0%</b>          | <b>0%</b>  | <b>0%</b>               | <b>0%</b>                   | <b>0%</b>  |
| Hombres               | 0%         | 0%         | 0%                 | 0%                 | 0%         | 0%                      | 0%                          | 0%         |
| Mujeres               | 0%         | 0%         | 0%                 | 0%                 | 0%         | 0%                      | 0%                          | 0%         |
| <b>TOTAL</b>          | <b>18%</b> | <b>27%</b> | <b>17%</b>         | <b>14%</b>         | <b>10%</b> | <b>10%</b>              | <b>18%</b>                  | <b>19%</b> |

| Tasa de rotación 2020 | TOTAL      | < 30 años  | Entre 30 y 39 años | Entre 40 y 49 años | > 50 años  | Consejeros y directivos | Graduados y administrativos | Operarios  |
|-----------------------|------------|------------|--------------------|--------------------|------------|-------------------------|-----------------------------|------------|
| <b>India</b>          | <b>11%</b> | <b>18%</b> | <b>7%</b>          | <b>6%</b>          | <b>18%</b> | <b>27%</b>              | <b>7%</b>                   | <b>13%</b> |
| Hombres               | 11%        | 18%        | 7%                 | 6%                 | 18%        | 27%                     | 7%                          | 13%        |
| Mujeres               | 6%         | 5%         | 7%                 | 0%                 | 0%         | 0%                      | 10%                         | 4%         |
| <b>Brasil</b>         | <b>14%</b> | <b>22%</b> | <b>9%</b>          | <b>14%</b>         | <b>15%</b> | <b>20%</b>              | <b>28%</b>                  | <b>10%</b> |
| Hombres               | 11%        | 17%        | 8%                 | 12%                | 12%        | 20%                     | 17%                         | 9%         |
| Mujeres               | 17%        | 27%        | 10%                | 16%                | 29%        | 0%                      | 43%                         | 10%        |
| <b>México</b>         | <b>0%</b>  | <b>0%</b>  | <b>0%</b>          | <b>0%</b>          | <b>0%</b>  | <b>0%</b>               | <b>0%</b>                   | <b>0%</b>  |
| Hombres               | 0%         | 0%         | 0%                 | 0%                 | 0%         | 0%                      | 0%                          | 0%         |
| Mujeres               | 0%         | 0%         | 0%                 | 0%                 | 0%         | 0%                      | 0%                          | 0%         |
| <b>Portugal</b>       | <b>1%</b>  | <b>0%</b>  | <b>0%</b>          | <b>1%</b>          | <b>2%</b>  | <b>13%</b>              | <b>0%</b>                   | <b>1%</b>  |
| Hombres               | 2%         | 0%         | 0%                 | 1%                 | 3%         | 13%                     | 0%                          | 1%         |
| Mujeres               | 0%         | 0%         | 0%                 | 0%                 | 0%         | 0%                      | 0%                          | 0%         |
| <b>España</b>         | <b>10%</b> | <b>10%</b> | <b>14%</b>         | <b>9%</b>          | <b>4%</b>  | <b>0%</b>               | <b>7%</b>                   | <b>20%</b> |
| Hombres               | 12%        | 12%        | 21%                | 12%                | 5%         | 0%                      | 10%                         | 20%        |
| Mujeres               | 0%         | 0%         | 0%                 | 0%                 | 0%         | 0%                      | 0%                          | 0%         |
| <b>EE. UU.</b>        | <b>0%</b>  | <b>0%</b>  | <b>0%</b>          | <b>0%</b>          | <b>0%</b>  | <b>0%</b>               | <b>0%</b>                   | <b>0%</b>  |
| Hombres               | 0%         | 0%         | 0%                 | 0%                 | 0%         | 0%                      | 0%                          | 0%         |
| Mujeres               | 0%         | 0%         | 0%                 | 0%                 | 0%         | 0%                      | 0%                          | 0%         |
| <b>TOTAL</b>          | <b>11%</b> | <b>19%</b> | <b>8%</b>          | <b>7%</b>          | <b>10%</b> | <b>13%</b>              | <b>11%</b>                  | <b>11%</b> |

Tasa de rotación = total bajas anuales / empleados promedio anual

## Remuneraciones

| Remuneraciones medias 2021 | TOTAL         | < 30 años    | Entre 30 y 39 años | Entre 40 y 49 años | > 50 años     | Consejeros y directivos | Graduados y administrativos | Operarios    |
|----------------------------|---------------|--------------|--------------------|--------------------|---------------|-------------------------|-----------------------------|--------------|
| <b>ROADIS</b>              | <b>12.514</b> | <b>3.336</b> | <b>6.417</b>       | <b>21.971</b>      | <b>33.953</b> | <b>187.159</b>          | <b>17.893</b>               | <b>4.394</b> |
| Hombres                    | 13.405        | 3.106        | 6.407              | 23.980             | 37.276        | 186.713                 | 18.012                      | 4.424        |
| Mujeres                    | 9.596         | 4.026        | 6.452              | 15.792             | 20.503        | 191.531                 | 17.491                      | 4.300        |

| Remuneraciones medias 2020 | TOTAL         | < 30 años    | Entre 30 y 39 años | Entre 40 y 49 años | > 50 años     | Consejeros y directivos | Graduados y administrativos | Operarios    |
|----------------------------|---------------|--------------|--------------------|--------------------|---------------|-------------------------|-----------------------------|--------------|
| <b>ROADIS</b>              | <b>13.474</b> | <b>3.136</b> | <b>7.449</b>       | <b>24.919</b>      | <b>42.281</b> | <b>219.694</b>          | <b>19.445</b>               | <b>4.358</b> |
| Hombres                    | 13.977        | 2.976        | 7.355              | 26.258             | 44.014        | 217.148                 | 18.611                      | 4.432        |
| Mujeres                    | 11.459        | 3.813        | 7.805              | 19.912             | 32.282        | 245.149                 | 23.072                      | 4.074        |

| Evolución remuneraciones | 2021          | 2020          |
|--------------------------|---------------|---------------|
| <b>ROADIS</b>            | <b>12.514</b> | <b>13.474</b> |
| Hombres                  | 13.405        | 13.977        |
| Mujeres                  | 9.596         | 11.459        |

| Ratio Retribución media | 2021                    |                             |           | 2020                    |                             |           |
|-------------------------|-------------------------|-----------------------------|-----------|-------------------------|-----------------------------|-----------|
|                         | Consejeros y directivos | Graduados y administrativos | Operarios | Consejeros y directivos | Graduados y administrativos | Operarios |
| <b>ROADIS</b>           | <b>-3%</b>              | <b>3%</b>                   | <b>3%</b> | <b>-13%</b>             | <b>-24%</b>                 | <b>8%</b> |
| Hombres                 | 186.713                 | 18.012                      | 4.424     | 217.148                 | 18.611                      | 4.432     |
| Mujeres                 | 191.531                 | 17.491                      | 4.300     | 245.149                 | 23.072                      | 4.074     |

Brecha= (Retribución hombres - retribución mujeres) / retribución hombres

## Empleados con discapacidad

| Empleados promedio con discapacidad | 2021        |             |            | 2020        |             |            |
|-------------------------------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|------------|
|                                     | TOTAL       | Hombres     | Mujeres    | TOTAL       | Hombres     | Mujeres    |
| India                               | 0,0         | 0,0         | 0,0        | 0,0         | 0,0         | 0,0        |
| Brasil                              | 17,3        | 9,8         | 7,5        | 17,9        | 9,5         | 8,4        |
| México                              | 2,4         | 1,0         | 1,4        | 0,0         | 0,0         | 0,0        |
| Portugal                            | 5,9         | 4,9         | 1,0        | 5,8         | 5,8         | 0,0        |
| España                              | 2,2         | 2,2         | 0,0        | 2,6         | 2,6         | 0,0        |
| EE. UU.                             | 0,0         | 0,0         | 0,0        | 0,0         | 0,0         | 0,0        |
| <b>TOTAL</b>                        | <b>27,8</b> | <b>17,8</b> | <b>9,9</b> | <b>26,3</b> | <b>17,9</b> | <b>8,4</b> |

# COMPROMISO CON NUESTRO PLANETA

*Nuestro objetivo: Minimizar el impacto medioambiental en todas nuestras filiales.*

## RESPONSABILIDAD CON EL MEDIOAMBIENTE

(103-2, 307-1)

La actividad principal de ROADIS no tiene un impacto directo elevado en el medioambiente ya que consiste en la inversión, explotación y mantenimiento de las autopistas de peaje. Sin embargo, consideramos que esto no nos exime de nuestro deber como compañía de hacer frente a los grandes desafíos del siglo XXI, como es el caso del cambio climático.

Por esta razón, hemos decidido hacer todo lo posible para reducir al máximo nuestro impacto y de esta manera proteger nuestro hábitat y dejar un mundo mejor a las futuras generaciones.

Somos conscientes de los leves riesgos que supone nuestra actividad para el medio ambiente, y por ello destinamos medios específicos para poder garantizar una respuesta rápida y eficiente en el caso de que estos riesgos se concretaran.

En ROADIS contamos con una póliza de seguro ambiental a nivel corporativo que cubre a todos los directores y empleados, empresas subsidiarias o participadas y a cualquier subcontratista o profesional. Cubre así mismo cualquier reclamación por pérdida o daño inesperado de residuos y contaminantes. El límite máximo de la indemnización es de 20 millones de euros con una franquicia de 50 mil euros.

A nivel local, cada activo cuenta con medidas propias para dar cobertura a posibles incidencias medioambientales.

Como resultado de nuestra gestión ambiental proactiva, durante 2021 no se han registrado incumplimientos legales en cuanto a licencias y permisos ambientales, ni se han abierto expedientes sancionadores por causa ambiental en ninguno de los países en los que operamos.

## PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

(304-2, 304-3)

ROADIS tiene activos en México, Brasil e India, que son naciones que pertenecen al selecto grupo de los 17 países megadiversos. Esta lista, realizada por el Centro de Monitorización de la Conservación del Ambiente (un organismo de la ONU para el medio ambiente), está compuesta por un conjunto de territorios que ocupan un 10% de la superficie del planeta pero que albergan un 70% de su biodiversidad.

Como bien hemos indicado anteriormente, nuestra actividad principal apenas tiene impacto en el medioambiente. Sin embargo, nuestro compromiso con la biodiversidad, además de la situación geográfica de nuestros activos, nos han llevado a iniciar en 2021 un análisis de la situación de la compañía que se completará en 2022. Para la elaboración de este análisis, se han realizado las siguientes acciones:

- **Crear una lista de las medidas de protección** de la biodiversidad que ROADIS ha seguido en cada una de sus unidades estratégicas de negocio;
- **Realizar un estudio** de las medidas de protección de la fauna y flora adoptadas por otros actores relevantes del sector;
- **Examinar las tendencias** de la industria y los inversores;
- **Analizar el nuevo marco regulatorio** de la Unión Europea y de las Naciones Unidas.

Desde ROADIS queremos aportar nuestro grano de arena en la lucha contra las afecciones al medio natural. Por eso, en distintos activos, nuestros empleados han participado en acciones encaminadas a mitigar posibles impactos sobre la biodiversidad y los ecosistemas que nos rodean.



## MÉXICO

La familia ROADIS, una vez más presente en una labor de promoción del cuidado del medio ambiente y apoyo a la comunidad que rodea la autopista Saltillo-Monterrey; participó en una iniciativa en la que se plantaron en colaboración con las empresas FRISA y FIBRAS MTY.

La iniciativa se desarrolló en varias etapas en las que se procedió a la reforestación de la zona que rodea la autopista Saltillo-Monterrey. En alguna de ellas se contó la con participaron hijos de colaboradores con el objetivo de concienciarlos de lo importante que es tener un medio ambiente saludable para el futuro de la humanidad.

De este modo, se concluyó con éxito la reforestación de la zona designada, contribuyendo una vez más con el hábitat y la mejora del municipio de Santa Catarina.



## INDIA

Para demostrar el compromiso con el medio ambiente, se organizó una campaña de plantación masiva de árboles. El tema del Día Mundial del Medio Ambiente fue "Restauración de ecosistemas". En total se plantaron árboles en crecimiento desde km 786 hasta KM 882, con la ayuda de empleados de M / s Soma Indus Varanasi Aurangabad Tollway Pvt Ltd que participaron en este evento.

Esta actividad se realizó mediante la participación del proveedor M / s Hanumant Buildcon. También se organizó una campaña de plantación de árboles cerca de las plazas de peaje de Gegal en el proyecto NH8.

En 2021 se reportaron un total de 3.051 bajas en la fauna y 6 bajas sobre especies protegidas o en peligro de extinción debido a accidentes de tráfico en nuestras carreteras. El incremento de los datos de animales salvajes muertos respecto al año anterior se debe a una mejora en el proceso de recogida de información y a un incremento del tráfico respecto a 2020.

| Protección de la biodiversidad                | 2021  | 2020  | % Var. |
|-----------------------------------------------|-------|-------|--------|
| Animales salvajes heridos                     | 47    | 18    | 161,1% |
| Especies amenazadas o en peligro de extinción | 0     | 0     | -      |
| Animales salvajes muertos                     | 3.051 | 2.874 | 6,2%   |
| Especies amenazadas o en peligro de extinción | 6     | 17    | -64,7% |

En 2021 no se han registrado afectaciones en el hábitat por el que discurren las autopistas que gestionamos en ninguna de los países. Tampoco se registraron incidentes de esta índole en 2020, por lo que no ha sido necesario en estos dos años realizar tareas de mejora o restauración de estos.

## LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO

(103-1, 103-2, 103-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-5)

En ROADIS somos muy conscientes de la importancia capital que tiene la lucha contra el cambio climático y de lo necesario que es tomar medidas para mitigar y reducir sus efectos, como se refleja en nuestro Plan Maestro de Sostenibilidad, en el vector para el Cuidado del Medioambiente

El compromiso que defendemos desde ROADIS consiste en mejorar nuestra capacidad de gestión de los recursos naturales y minimizar los impactos en los entornos en los que operamos a través de un seguimiento de la exposición de nuestros activos al cambio climático y fomentar la resiliencia de ROADIS cara a los fenómenos meteorológicos extremos.

El principal riesgo al que nos enfrentamos derivado del cambio climático son las inundaciones provocadas por desastres naturales en todos los activos, siendo los más vulnerables AELO en Europa, NH2, NH6 en India y VIABAHIA en Brasil. Las pólizas de seguros contratadas tienen el objetivo de mitigar los potenciales impactos negativos en caso de materializarse las inundaciones.

Nuestro compromiso con la prevención y mitigación de riesgos climáticos se pone de manifiesto en la obtención de la ISO 14001 en Europa en la A4 y en Brasil en VIABAHIA. Este último activo cuenta además con un programa de gestión de riesgos vinculado a un plan de acción de emergencias que se activa de acuerdo con el riesgo ambiental en la operación de la carretera.

Una de las iniciativas más destacables que se han llevado a cabo este 2021 con el objetivo de reducir nuestra huella, ha sido la instalación de placas solares en Copexa, tanto en el tejado de la subestación como del edificio. Se trata de un primer ejercicio que nos permitirá estudiar la viabilidad de extender esta iniciativa a otros activos.

## CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA

Según las conclusiones extraídas tras la celebración de la COP26 en 2021 o Conferencia de Glasgow: “La reducción de las emisiones globales de gases de efecto invernadero sigue estando muy por debajo de lo necesario para preservar un clima habitable, y el apoyo a los países más vulnerables afectados por los efectos del cambio climático continúa siendo insuficiente” (<https://www.un.org/es/climatechange/cop26>)

En ROADIS queremos ser parte activa del cambio, intentando integrar en nuestro negocio medidas que nos permitan contribuir colaborar a la consecución de los objetivos de París, con especial foco en la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) a la atmósfera.

| Total emisiones (t CO2e) | 2021  | 2020  | % Var. |
|--------------------------|-------|-------|--------|
| Alcance 1 (combustible)  | 3.099 | 3.007 | 3,1%   |
| Alcance 2 (electricidad) | 4.068 | 4.134 | -1,6%  |
| Alcance 3                | 3.656 | 3.039 | 20,3%  |

\*Los datos han sido revisados aplicando los factores de emisión correspondientes al año de dichas emisiones (2020) y siguiendo el enfoque de mercado (Market Based) de GHG Protocol.

Este año, en ROADIS hemos llevado nuestro compromiso con el cambio climático un paso más allá, midiendo nuestras emisiones de alcance 3. Los cálculos se han realizado siguiendo las pautas marcadas por el estándar Greenhouse Gas (GHG) Protocol. Este último establece marcos globales estandarizados para medir y gestionar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) procedentes de las operaciones del sector privado y público, las cadenas de valor y las acciones de mitigación.

Nuestra medición de Alcance 3 ha tenido en cuenta las siguientes categorías:

- Viajes de negocios en los que no se utilicen vehículos pertenecientes a la compañía
- Desplazamiento de los empleados a su lugar de trabajo
- Productos y servicios adquiridos
- Bienes de capital
- Combustible y energía no incluido en el Alcance 1 y 2
- Residuos
- Transporte y distribución de productos adquiridos

Adicionalmente, ROADIS monitoriza las emisiones de los usuarios que circulan por las autopistas que gestiona a partir del tráfico medio de sus carreteras y la distancia media recorrida. Estas emisiones han ascendido en 2021 a 3.850.688 t de CO2e frente a las 3.543.373 t de CO2e del año 2020, como consecuencia de la recuperación de los niveles de tráfico previos a la crisis de COVID-19.

En 2021 se ha comenzado a trabajar en la definición de un Plan de Mitigación del Cambio Climático cuya finalidad es establecer objetivos de reducción de las emisiones. Dichos objetivos de reducción quedarán establecidos en 2022.

## CONTAMINACIÓN SONORA Y LUMÍNICA

Además de la contaminación del aire, cuidamos otras formas de contaminación como pueden ser el ruido o la luz, a pesar de que nuestras operaciones directas no tengan un gran impacto sobre estos 2 tipos de polución. Para reducir el impacto negativo de estos 2 aspectos, se han tomado las siguientes medidas:

- **En Europa:** renovación de la flota de vehículos de operación y mantenimiento por vehículos más silenciosos (AEA).
- **En India** llevamos a cabo campañas de concienciación para fomentar el uso de las tarjetas “fast pass” y se ha instalado señalización en los puestos de peaje desaconsejando el uso de bocinas para reducir la contaminación acústica. También se han realizado análisis de monitoreo ambiental e informes de resultados de los niveles de ruido en las autopistas NH2 y NH8.

# ECONOMÍA CIRCULAR

## CONSUMO DE RECURSOS

(103-2)

En ROADIS promovemos un uso racional del agua, las materias primas, la energía y el combustible, así como de otros recursos. Abogamos por un consumo responsable de manera que nuestro desarrollo no perjudique de forma irreversible a la naturaleza y a los recursos naturales imprescindibles para el ser humano.

Con el objetivo de superarnos cada día, trabajamos en la estandarización del reporte de materiales y recursos consumidos, además de su reciclaje, gracias al uso de la herramienta de reporte de información no financiera. Esto nos da la oportunidad de establecer criterios de actuación más precisos que se adaptan mejor al negocio.

### Consumo de agua

(303-3, 303-5)

El agua es un recurso limitado cuyo malgasto no nos podemos permitir. Por esta razón, en ROADIS solo la utilizamos para satisfacer las necesidades básicas de los seres humanos y limpiar nuestras instalaciones. El mantenimiento de la vegetación de nuestras autopistas, así como las labores de limpieza de nuestra calzada son aseguradas por subcontratas, con lo cual no son actividades que caigan directamente bajo nuestra responsabilidad.

La mayor parte del agua consumida proviene de proveedores externos. En 2021, el total de agua consumida fue de 101,38 mega litros, lo que supone una reducción del 7,6% frente al año anterior.

Este año hemos avanzado en el proceso de mejora de la información para su seguimiento y los datos que se presentan a continuación incluyen el agua consumida por las empresas subcontratadas para la prestación del servicio de mantenimiento en la India (para su adecuada comparabilidad, los consumos del 2020 también incluyen esta tipología de agua consumida).

| Agua extraída por fuente (μL)          | 2021          | 2020          | % Var.       |
|----------------------------------------|---------------|---------------|--------------|
| <b>Total, agua extraída por fuente</b> | <b>101,38</b> | <b>109,75</b> | <b>-7,6%</b> |
| Proveedores de agua potable            | 7,76          | 11,13         | -30,3%       |
| Agua superficial                       | 0,03          | 0,00          | -            |
| Agua subterránea                       | 3,79          | 2,99          | 26,7%        |
| Agua de lluvia                         | 0,00          | 0,00          | -            |
| Agua reciclada                         | 0,00          | 0,00          | -            |
| Agua de terceros                       | 89,81         | 95,63         | -6,1%        |
| <b>Agua consumida</b>                  | <b>101,38</b> | <b>109,75</b> | <b>-7,6%</b> |

En la gestión que realizamos del agua no se han registrado vertidos, ya que toda el agua desechada se recicla por el mismo sistema de redes locales.

### Consumo de materias primas

(301-1)

Se muestra a continuación una relación de los materiales consumidos en 2021 así como su comparativa con las mismas categorías de materias primas consumidas en 2020.

| Materiales utilizados (t)                                                   | 2021            | 2020          | % Var.          |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------|-----------------|
| Papel / cartón                                                              | 5,99            | 17,49         | -65,8%          |
| Neumáticos                                                                  | 0,00            | 0,00          | -               |
| Materiales de construcción (asfalto, cemento, pintura, microesferas, etc.)* | 25,99           | 29,67         | -12,4%          |
| Bombillas                                                                   | 0,00            | 0,00          | -               |
| Aluminios y plásticos                                                       | 0,00            | 0,01          | -100,0%         |
| Fundentes (sal)                                                             | 1.813,52        | 563,05        | 222,1%          |
| <b>Total reciclado</b>                                                      | <b>0,46</b>     | <b>0,01</b>   | <b>6471,4%</b>  |
| <b>Total no reciclado</b>                                                   | <b>1.845,16</b> | <b>610,22</b> | <b>202,0%</b>   |
| <b>% materiales reciclados</b>                                              | <b>0,0%</b>     | <b>0,0%</b>   | <b>2.072,7%</b> |

(\*) Incluye asfalto, cemento, pintura y microesferas correspondientes al año 2020

### Consumo de energía y combustible

(302-1, 302-3, 302-4)

Nuestro consumo de combustible proviene del uso de los vehículos necesarios para mantener las autopistas, del uso de pequeña maquinaria y del uso de generadores en los momentos en los que han sido necesarios. Por otro lado, nuestro consumo de energía eléctrica ha sido necesario para la operación y el alumbrado de las autopistas y la realización de actividades administrativas.

Durante 2021 se han consumido 1.307 miles de litros de combustible, lo que supone un ligero incremento respecto a 2020 debido al incremento de las actividades de operación y mantenimiento a niveles pre-pandemia.

Por otro lado, gracias a medidas y programas de eficiencia implementados, se ha reducido el consumo eléctrico, lo que ha derivado en una mejora de la Intensidad energética.

| Energía consumida             | 2021  | 2020    | % Var. |
|-------------------------------|-------|---------|--------|
| Combustible (Miles de litros) | 1.307 | 1.262,8 | 3,5%   |
| Electricidad (GWh)            | 14,7  | 14,9    | -1,2%  |
| Intensidad energética (kWh/€) | 0,043 | 0,047   | -9,3%  |

Uno de nuestros principales objetivos es mejorar continuamente nuestro comportamiento ambiental, y de esta manera limitar nuestro impacto sobre el planeta. Para cumplir con este objetivo, en 2021 hemos tomado las siguientes medidas para reducir nuestro consumo energético:

- **Europa.** En AEA se está sustituyendo progresivamente parte de la flota de vehículos ligeros por vehículos híbridos, que reducen tanto las emisiones como el consumo energético y los ruidos. En AELO y la A4 se ha sustituido parte de la luminaria de las carreteras por luces LED.
- **India.** La autopista NH8 ya cuenta con luminaria LED en su totalidad.
- **México.** La iluminación tanto en las oficinas como en el túnel de COPEXA son LED, donde también se han instalado paneles solares. En CAMS, todo el equipamiento lumínico instalado ha sido LED.

Actualmente usamos las energías renovables que componen el mix energético de las empresas proveedoras de electricidad.

## GESTIÓN DE RESIDUOS

(103-2, 301-2, 306-2, 306-3)

Nuestro negocio no genera prácticamente residuos. Sin embargo, este año hemos trabajado en un proyecto de homogeneización del reporte de materiales y recursos consumidos, así como en su reciclaje. La herramienta creada a partir de este proyecto nos ha dado una información más detallada de la realidad de nuestras operaciones.

A lo largo de 2021 se han reciclado los siguientes materiales, diferenciado entre materiales peligrosos y no peligrosos. Los datos se muestran en comparación con el volumen reciclado en 2020.

| Reciclado residuos (t) | Tratamiento                    | 2021   | 2020   | % Var. |
|------------------------|--------------------------------|--------|--------|--------|
| Peligrosos             | Gestión de terceros            | 8,00   | 2,03   | 295%   |
|                        | Almacenamiento on-site         | 0,00   | 0,00   | 0%     |
|                        | Recuperación (incluye energía) | 0,00   | 16,06  | -100%  |
|                        | Reciclaje                      | 0,03   | 3,09   | -99%   |
| No peligrosos          | Gestión de terceros            | 4,00   | 6,41   | -38%   |
|                        | Almacenamiento on-site         | 11,35  | 9,10   | 25%    |
|                        | Vertedero                      | 578,85 | 437,92 | 32%    |
|                        | Reciclaje                      | 77,95  | 81,14  | -4%    |

Para la consecución de nuestro objetivo de reducción de impacto, hemos tomado diversas medidas para reducir los residuos generados y promover su reutilización, como son el uso de platos y vasos desechables, establecimiento de un punto limpio para una mejor gestión de los residuos y su tratamiento, así como la instalación en el interior de las oficinas de cubetas para la separación de residuos y su posterior reciclaje.

Respecto al desperdicio alimentario, dado que nuestra actividad no guarda relación alguna con el sector de la alimentación ni se provee de productos alimenticios para su desarrollo, no se presenta información adicional en este informe ya que es un aspecto que no es material para la organización.

# CERCA DE LOS QUE MÁS NOS IMPORTAN

*Somos un referente global en el desarrollo, operación y gestión de activos de infraestructuras de transporte.*

## LA SEGURIDAD VIAL: NUESTRA GRAN PRIORIDAD

(103-1., 103-2, 103-3)

Las autopistas y carreteras posibilitan la movilidad y, por tanto, el desarrollo de las comunidades. Pero nuestro trabajo no tendría sentido si no somos capaces de asegurar que, en la medida de lo posible, nuestros usuarios lleguen sanos y salvos a sus lugares de destino.

Por eso, y como se muestra en nuestro análisis de materialidad, la seguridad vial es la gran prioridad para ROADIS.

Por ello, hacemos un seguimiento continuo y pormenorizado de todos nuestros activos con el objetivo de identificar nuevas acciones de mejora que nos permitan hacer de nuestras carreteras lugares más seguros.

Además de indicadores de siniestralidad y de los planes de mejora diseñados en base a objetivos establecidos, protegemos la salud de nuestros trabajadores y buscamos implicar a nuestros usuarios para que hagan un uso adecuado de las infraestructuras a través de programas de formación y campañas de comunicación.

Dada la importancia de la protección de la seguridad vial para nosotros, en 2021 se ha creado la figura de responsable de Seguridad Vial Corporativo y se han identificado a las personas responsables en cada una de las operaciones.

Aplicamos los más altos estándares de calidad en la gestión de nuestros activos. Muestra de ello es que tres de nuestros activos cuentan con la certificación ISO 39001 en Gestión de Seguridad Vial (A4, VIABAHÍA y CAMS).

Este ejercicio se ha continuado con el Programa de Seguridad Vial, iniciado en 2020 y que finalizará en 2022, y que incluye la realización de auditorías internas, el diseño de planes de acción y la implementación de medidas de mejora, según se describe a continuación:

- [Revisión de la base de datos histórica de accidentes de tráfico](#) para garantizar la coherencia y solidez de la información.
- [Evaluación de la seguridad de la ruta](#). En este paso se identifican y definen los puntos negros de la ruta, se realiza un estudio de accidentabilidad y los factores de riesgo basados en el análisis de los tramos de carretera peligrosos. Para la evaluación de la seguridad en la ruta se han introducido este año, como novedad, el uso de nuevas tecnologías para poder realizar una evaluación más exhaustiva.
- [Plan de Acción de Ruta](#), en el que se definen medidas de mejora orientadas a reducir al máximo el número de fallecimientos y heridos con lesiones graves. Las medidas son de mitigación a corto y medio plazo, como refuerzo del programa de mantenimiento rutinario. Además, estas medidas están alineadas con los planes de gestión de los activos para garantizar que se maximizan eficiencias.

Como en años anteriores, durante el 2021 hemos continuado trabajando la comunicación y la formación dirigida a nuestros usuarios. Hemos desplegado campañas cuyo objetivo era la promoción de la conducción segura en las comunidades en las que operamos. A través de estas iniciativas, canalizamos una de las principales iniciativas que se recoge en nuestro Plan Maestro de Sostenibilidad, nuestro compromiso con la seguridad vial (Progreso de la ciudadanía).

Desde 2019 venimos desplegando la campaña de seguridad vial "Tu seguridad, nuestra prioridad" ("Your Safety, Our Priority"), coordinada a nivel internacional (Brasil, India y México). La campaña consta de 5 bloques:



- **Bloque 1:** comportamiento del conductor en la carretera
- **Bloque 2:** estado físico del conductor
- **Bloque especial 2020:** el conductor frente a la COVID-19
- **Bloque 3:** comportamiento del conductor en el vehículo
- **Bloque 4:** estado del vehículo

Durante el 2021, se ha trabajado el Bloque 4, ya que los bloques anteriores se habían desarrollado en pasados ejercicios.



Adicionalmente, y como cierre de esta serie de bloques, se ha realizado una **campaña extraordinaria** para reforzar e incidir en aquellas temáticas clave desplegadas a lo largo de los últimos 3 años. Las comunicaciones se han centrado en la importancia de extremar la precaución al volante para poder disfrutar de unas fiestas navideñas sin incidentes y en familia, destacando los siguientes aspectos:

Para apoyar estas campañas, se han desarrollado materiales específicos (flyers, cartelería), que también se han distribuido en formato online a través de diversas plataformas digitales tanto en los perfiles corporativos de ROADIS como en los de las concesiones participadas en cada país.

En el caso de la India, se ha llevado a cabo una formación a nivel interno con los empleados para profundizar en esta temática.

En Brasil, hemos participado en "A Semana Nacional de Trânsito" de Brasil, cuyo tema central este año ha sido: "En el tráfico, tu responsabilidad salva vidas" y su principal objetivo de hacer énfasis en todos los accidentes que son consecuencia directa del factor humano. Además, se ha formado y dado consejos en materia de salud y bienestar, nutrición, fisioterapia, enfermería, psicología, educación física y medicina a los conductores. Para esta iniciativa VIABAHIA se ha asociado con la Universidad Estatal del Suroeste de Bahía (UESB), a través del Centro de Investigación en Bioética y Espiritualidad (NUBE),

Mensualmente hacemos seguimiento de los principales indicadores de seguridad vial, con especial hincapié en las zonas con accidentes mortales o graves. En la siguiente tabla se puede ver la evolución de estos principales indicadores en los últimos cuatro años:

| Parámetros                                                                                             | Ud. de medida | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------|------|------|------|
| Índice de nº de accidentes de tráfico por cada 10 <sup>9</sup> /veh-km                                 | Accidentes    | 4,64 | 4,56 | 5,30 | 4,55 |
| Índice de nº de accidentes de tráfico con heridos graves o fallecidos por cada 10 <sup>9</sup> /veh-km | Accidentes    | 0,64 | 0,59 | 0,59 | 0,55 |
| Índice de nº de fallecidos en accidentes de tráfico por cada 10 <sup>9</sup> /veh-km                   | Fallecidos    | 0,30 | 0,27 | 0,30 | 0,29 |

Estos índices de accidentabilidad y mortalidad están en línea con las carreteras de características similares de cada una de las redes nacionales donde operamos.

## INVERSIÓN EN SEGURIDAD

El número total de accidentes de tráfico, así como de accidentes fatales o graves ocurridos durante el 2021 han continuado descendiendo en línea con la tendencia observada en los últimos 4 años (descontando 2020, que fue un ejercicio con movilidad reducida debido a las medidas de limitación de movimiento adoptadas por las autoridades competentes). El número de fallecidos en las concesiones de ROADIS durante 2021 está en línea con los observados durante el 2019. Sin embargo, debido al impacto de la caída del tráfico experimentada por la crisis de la COVID-19 durante el 2021, el índice del número de fallecidos por cada 10<sup>8</sup>/veh-km muestra un pequeño ascenso en 2021 cuando se compara con el año 2019.

La seguridad en las carreteras que operamos es fundamental para ROADIS. Por ello, trabajamos de forma continua con el objetivo de eliminar o disminuir al máximo el número de accidentes que puedan sufrir con lesiones graves o incluso mortales los usuarios de nuestras infraestructuras.

Como parte de nuestro Programa de Seguridad Vial, realizamos una monitorización detallada y continua de los datos de siniestralidad por activo y de los parámetros más relevantes que afectan a la circulación y la seguridad vial.

Este programa hace hincapié en los puntos en los que los índices de accidentabilidad y siniestralidad son más elevados y sobre los que se realiza especial seguimiento y análisis. Esto nos permite diseñar acciones correctoras a la mitad de las circunstancias concretas del punto analizado y establecer las medias preventivas para intentar evitar futuros accidentes. Más allá del presupuesto para el mantenimiento ordinario de las carreteras, se establecen partidas presupuestarias concretas para estas acciones.

En el caso de CAMS, durante el 2021 se completaron los trabajos de mejora, para transformar la autopista en una vía aún más segura. El objetivo principal de las actuaciones llevadas a cabo ha sido mejorar especialmente el tramo comprendido entre los kilómetros 63 y 82 de la autopista. También se completaron los trabajos de instalación de nuevos dispositivos ITS (Intelligent Transport Systems), formando un conjunto único en las autopistas del país, cuya función es la de facilitar la conducción de los vehículos mejorando la seguridad y la visibilidad en favor del usuario.

Otro ejemplo de inversión en seguridad vial (complementaria a las tareas de mantenimiento ordinarias) es COPEXA, en la que se ha diseñado e implementado un conjunto de medidas para corregir problemáticas asociadas a los tramos de concentración de accidentes identificados. El paquete de mejoras desplegado ha incluido numerosas acciones, entre las que se encuentran la mejora del pavimento, inclusión de señalización vertical y horizontal, instalación de elementos para mejorar la visibilidad nocturna y mejoras en las rampas de frenado de emergencia.

Un ejemplo adicional es la NH8, donde se han realizado tareas de mejora orientadas a minimizar el riesgo de accidentes. Se realizaron diversas medidas de reducción de la velocidad, así como reparación y adición de señalización vertical y horizontal.

Durante el 2021, hemos continuado desarrollando iniciativas para la prevención de la COVID-19 y la promoción de ETC (Electronic Toll Collection) para minimizar la interacción humana.

## EXCELENCIA EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

### CALIDAD

(103-2, 416-1)

En ROADIS apostamos por la calidad como seña de diferenciación de nuestra actividad. Esto nos ha llevado a incluir en nuestros modelos y marcos metodológicos estándares de reconocimiento internacional que nos ayudan a conseguir este objetivo. Resultado de este esfuerzo contamos con un amplio conjunto de certificaciones de los más altos estándares internacionales: el certificado ISO 9001 de gestión de calidad, el certificado ISO 14001 de gestión medioambiental, la ISO 39001 como sistema de gestión de la seguridad vial y por último la ISO 45001 como sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. En 2021 se ha conseguido esta última certificación en los activos NH2, NH6 y NH8 en India y ViaBahia en Brasil.



Buscamos el trato cercano con el cliente, para asegurar que reciben un servicio de la máxima calidad y que se adecúa a sus expectativas y necesidades. Una fuente importante de información para medir la calidad de nuestro servicio es a través de la opinión de nuestros usuarios, su nivel de satisfacción nos permite identificar puntos fuertes, riesgos y planificar acciones de mejora basados en sus respuestas.

#### QUEJAS Y RECLAMACIONES

Por este motivo, realizamos encuestas de calidad con carácter periódico, para escuchar de primera mano lo que este importante grupo de interés tiene que decir sobre la prestación de nuestros servicios. En 2021 tan sólo ha sido posible actualizar la encuesta realizada en 2020 en NH8 (que ha pasado de un NPS en del 91% en 2020 al 93, 46% en 2021). En todos los activos hemos continuado trabajando en este ejercicio y nos ha servido de base para la planificación en una encuesta más detallada que se realizará en 2022.

Nuestro compromiso con la calidad sin duda tiene como objetivo último asegurar la seguridad de nuestros usuarios. Por ello, enfocamos nuestros esfuerzos en gestionar de la manera más eficiente y segura posible las infraestructuras con el objetivo de facilitar la movilidad de los ciudadanos, de los bienes y de los servicios a través del seguimiento de indicadores de accidentabilidad, una gestión activa de la seguridad vial y el compromiso de la reparación urgente de deterioros en carretera.

A través de las reclamaciones, sugerencias o quejas que nos hacen llegar nuestros usuarios, recibimos una información muy valiosa sobre la percepción que tienen de los servicios que ofrecemos.

Conscientes de ello, contamos con canales específicos de comunicación directa a disposición de nuestros usuarios, lo que nos permite conocer sus inquietudes y sugerencias de primera mano para, de este modo continuar mejorando en el desempeño de nuestro trabajo.

Estos canales son: línea telefónica directa, correo postal, correo electrónico específico, sitio web de cada uno de los activos / países, personal en las estaciones de peaje. Adicionalmente, en algunas áreas de descanso existen formularios de sugerencias a disposición de los usuarios.

Todas las sugerencias y quejas recibidas se tratan a nivel local con la mayor profesionalidad para darles la mejor respuesta en el menor tiempo posible, siempre que sea posible.

A lo largo del presente ejercicio se han recibido las siguientes reclamaciones, que se presentan a continuación desagregadas por país:

| País         | 2021             |                     |                              | 2020             |                     |                              |
|--------------|------------------|---------------------|------------------------------|------------------|---------------------|------------------------------|
|              | Quejas resueltas | Quejas no resueltas | Nº total de quejas recibidas | Quejas resueltas | Quejas no resueltas | Nº total de quejas recibidas |
| India        | 1.190            | 0                   | 1.190                        | 542              | 0                   | 542                          |
| México       | 39               | 0                   | 39                           | 24               | 0                   | 24                           |
| Brasil       | 751              | 0                   | 751                          | 816              | 0                   | 816                          |
| Europa       | 85               | 8                   | 93                           | 90               | 3                   | 93                           |
| <b>Total</b> | <b>2.065</b>     | <b>8</b>            | <b>2.073</b>                 | <b>1.472</b>     | <b>3</b>            | <b>1.475</b>                 |

El incremento de quejas recibidas se debe a la implementación del sistema de telepeaje en la India hasta que ha sido adoptado por los usuarios (recarga de la tarjeta o el uso de carriles exclusivos de telepeaje). Una vez se ha normalizado el uso de este servicio las quejas han vuelto a niveles de años anteriores.

## SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

ROADIS está comprometida con la protección y el respeto a su privacidad de los datos personales y profesionales a los que tiene acceso y almacena.

Dado que todo tratamiento de datos de carácter personal implica un riesgo para los derechos y libertades de las personas, contamos con una política de protección de datos a través de la cual nos comprometemos a respetar los siguientes principios:

Claridad y  
transparencia

Uso suficiente de  
datos

Responsabilidad  
proactiva

Todas las personas o entidades que quieran conocer nuestra Política de Privacidad pueden hacerlo a través de nuestra página web de modo transparente, para que se conozcan en todo momento las finalidades del tratamiento y los derechos que asisten al titular de los datos personales facilitados.

Adicionalmente, hemos establecido los mecanismos necesarios para formalizar el consentimiento de la cesión de datos tanto de empleados, clientes como proveedores y, de este modo, asegurar la protección de estos y su adecuado uso por parte de la compañía.

Contamos con la figura del Compliance Officer, encargado de realizar una evaluación periódica del grado de cumplimiento de la normativa. Entre sus funciones se encuentra también la elaboración de un plan de mejora continua y mantener informado al Consejo de Administración del nivel de cumplimiento de la Política de Privacidad.

## INDICADORES

(206-1, 418-1)

En 2021 no se han llevado a cabo acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia en ninguna de las operaciones, como ya sucediera en 2020.

Durante 2021 no se han recibido reclamaciones por violación de la privacidad de clientes o pérdida de datos de estos, como tampoco se recibieron en 2020.

## CERCA DE LAS COMUNIDADES

(103-2, 419-1)

En ROADIS, estamos profundamente comprometidos con el desarrollo de las comunidades y los países en los que operamos.

En el desempeño de nuestra actividad, no solo buscamos alcanzar los objetivos marcados para el negocio, sino que también queremos generar un impacto social y ambiental positivo por lo que llevamos a cabo iniciativas que contribuyen a fomentar la movilidad y el desarrollo sostenible, el bienestar socioeconómico y la protección de los recursos naturales.

Para ello, hemos definido una Guía ROADIS para el Desarrollo de las Comunidades que se aplica en todas las empresas del Grupo. De ese modo, las acciones relacionadas con el desarrollo local llevadas a cabo en ROADIS están alineadas con este marco de trabajo que hemos llamado *Paraguas de Desarrollo de las Comunidades*, que agrupa todas nuestras iniciativas en 5 grandes bloques alineados con los ODS.

A través de nuestra Guía para el Desarrollo de las Comunidades, buscamos interrelacionar los cinco grandes bloques del Paraguas de Desarrollo de las Comunidades con los vectores de nuestro Plan Maestro de Sostenibilidad, como se muestra en el gráfico a continuación.



**1. Educación igualitaria.** Creemos que los niños son el presente y el futuro sostenible de las comunidades en las que operamos. Apostamos por una educación asequible, de calidad e igualitaria en el ámbito social y términos de género.



**2. Reducción de la brecha social.** Confiamos firmemente en la importancia de la responsabilidad corporativa como muestra de nuestro compromiso, a largo plazo, con las comunidades en las que operamos. Al tiempo que perseguimos nuestros objetivos comerciales, también queremos ser vecinos responsables, con especial atención en los países en desarrollo.



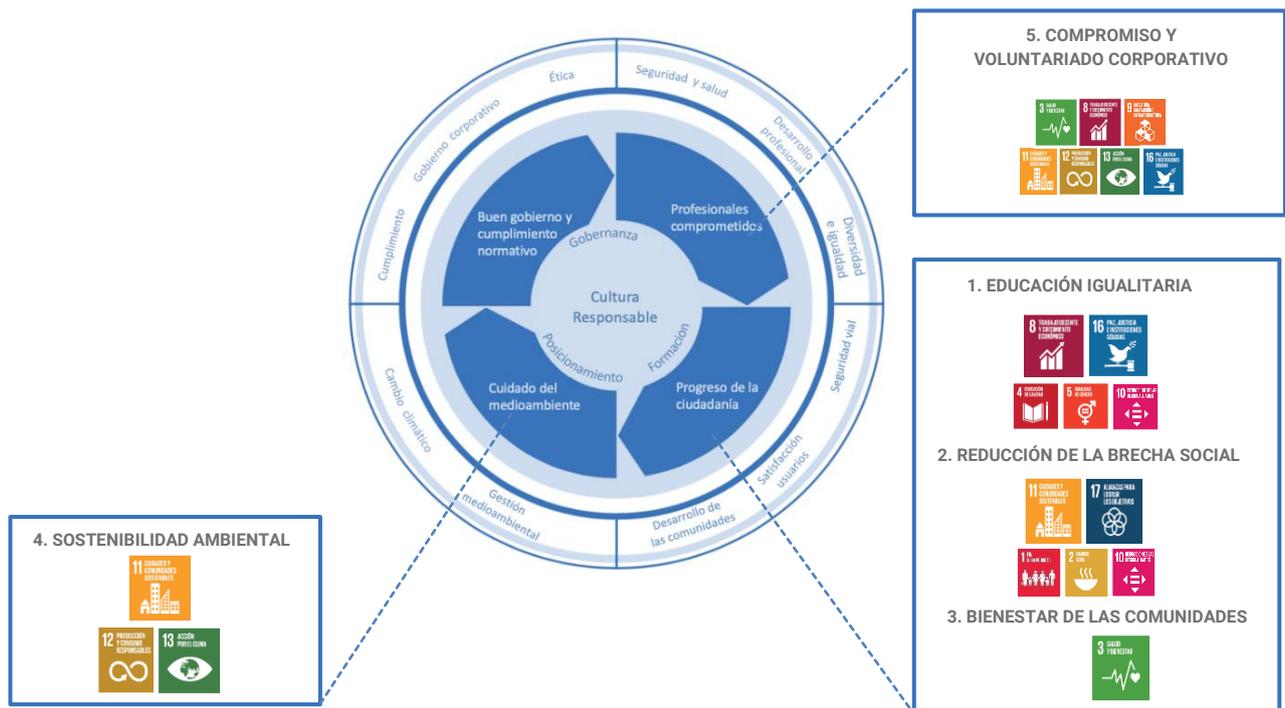
**3. Bienestar de la comunidad.** Consideramos que la Salud y la Seguridad son nuestras prioridades. Y somos conscientes de que en los países en desarrollo no siempre se garantiza el acceso a los servicios básicos. Por eso continuamos trabajando para facilitar el acceso de las comunidades a evaluaciones médicas, medidas de prevención de enfermedades y atención **médica personal y familiar.**



**4. Sostenibilidad ambiental.** Creemos que el cuidado del medio ambiente es responsabilidad de todos y que la Tierra es nuestro hogar. Un equilibrio sostenible es cada vez más necesario.



**5. Compromiso y voluntariado corporativo.** Realmente creemos que nuestros empleados son los mejores embajadores de nuestra marca. Con el desarrollo de este bloque, tenemos la oportunidad de fomentar el compromiso de los empleados y, al mismo tiempo, el desarrollo de la comunidad.



El vector “Profesionales Comprometidos” está directamente relacionado con el bloque dedicado al voluntariado. Mediante este vínculo, en ROADIS perseguimos el objetivo común de fomentar la participación de los empleados y crear una cultura común en las comunidades en las que operamos.

El vector “Progreso de la ciudadanía” está relacionado con los bloques de “Educación Igualitaria”, “Bienestar Comunitario” y “Reducción de la Brecha Social”, ya que todos persiguen satisfacer las necesidades de las comunidades y los usuarios contribuyendo al desarrollo económico, a la reducción de las desigualdades y al bienestar social.

Por último, con el fin de combatir el cambio climático, el vector de “Cuidado del medioambiente” se ha vinculado al bloque de “Sostenibilidad Ambiental”, el cual promueve la eficiencia y el consumo responsable de los recursos naturales como estrategia para reducir el impacto en el medio ambiente.

#### APOYO EN LA GESTIÓN DE LA COVID-19

(413-1)

2020 fue un año en el que el mundo se vio castigado por la pandemia de la COVID-19 de una forma muy dura, lo que hizo que nuestra estrategia de apoyo a la comunidad se centrara en dar soporte a los más vulnerables en esos momentos.

En 2021, gracias al proceso de vacunación y a la mutación del virus hacia variantes menos mortíferas, la situación en muchos países pasó a estar bajo cierto control, por lo que hemos retomado otros proyectos no tan centrados en la COVID.

No obstante, sí se puso en marcha una campaña compuesta de varias iniciativas y acciones en India a principios del 2021, para paliar los efectos del coronavirus cuando el país se encontraba en un momento crítico de la pandemia.



Team COVID Care

INDIA

Dado el contexto sanitario vivido en la primera mitad del año en India, se implementaron las siguientes iniciativas:

- Se implementaron medidas de **flexibilidad horaria**, el trabajo desde casa o los permisos para el cuidado de familiares enfermos y recuperación de empleados infectados.
- Se reforzaron especialmente las **medidas de higiene y desinfección**. Se lanzaron nuevas campañas de comunicación interna sobre las medidas de protección que se reforzaron con inspecciones en los puestos de trabajo para asegurar su debido cumplimiento y proteger así la salud de todos.
- Se crearon **comités específicos de gestión** de la pandemia para hacer seguimiento de la situación en todo momento. Se crearon procedimientos de acuerdo con las directivas sanitarias del gobierno de aplicación tanto en las oficinas centrales, como oficinas de proyecto y puestos de peaje.
- Se aseguró una **adecuada cobertura médica** a través de un seguro para empleados, personal contractual y sus familias para cubrir los gastos de hospitalización, incluso en los casos en los que se excedía la cobertura de la póliza en los momentos más duros de la crisis. Se proporcionó **apoyo financiero** también a las personas que habían perdido a algún familiar.
- Se creó un **servicio de atención a empleados** para resolver dudas tanto sobre la enfermedad, como realizar gestiones relacionadas con el seguro médico, encontrar un hospital o solicitar cuidados en casa, todo ello realizado por voluntarios de ROADIS en India.
- Se puso a disposición de los empleados un grupo médico que prestaba **servicios de consulta médica virtual**, monitoreo diario, asesoramiento dietético, sesiones de fisioterapia, técnicas de respiración, controles diarios de signos vitales críticos, entre otros, durante el aislamiento domiciliario.
- Se implementaron **iniciativas de salud mental y bienestar** como la Interacción social con el CEO, sesiones de yoga y meditación, que han ayudado a los empleados a mejorar la salud mental especialmente durante los momentos de distanciamiento social.
- Se **brindó todo el apoyo posible a las comunidades locales** en torno a nuestros proyectos mediante la distribución de paquetes de alimentos, máscaras faciales y desinfectantes, así como cestas de comida.
- Se **recaudaron fondos para apoyar al Gobierno de la India** en la lucha contra la COVID a través de la contribución voluntaria de los empleados.

Además, el Team COVID Care organizó una intensa campaña de vacunación, cuando las vacunas eran un bien aún muy escaso. Esto implicaba numerosas gestiones con las autoridades sanitarias, acceso al stock de vacunas, etc. Se organizaron una serie de campamentos en las plazas de peaje, así como en las oficinas centrales con el objetivo de vacunar al 100% del equipo y sus familiares.

## ACCIÓN SOCIAL

(413-1)

Como se ha comentado anteriormente, a lo largo de 2021 se han realizado, especialmente en Brasil, varias campañas centradas en la salud en un sentido más amplio.



BRASIL

- Campaña "Saúde no Trecho 2021"** en tres municipios bahianos en colaboración con VITALMED con el objetivo de ofrecer más salud a las comunidades locales. Desde 2018, el proyecto ya ha ayudado a más de 3.400 personas.

La caravana cuenta con un profesional médico y un equipo de enfermería, que se encargan de atender las consultas y los chequeos; la medición de la presión arterial; realización de pruebas rápida de glucemia capilar; etc. Además, ViaBahia, en conjunto con la cooperativa Forte Saúde y las secretarías municipales de salud y de los municipios donde se lleva a cabo la campaña, aprovecharon para actualizar la cartilla de vacunación, realizar atención odontológica, pruebas rápidas de ETS, y ofrecer apoyo psicológico. Todo ello de forma gratuita.



- **Primera edición del programa “Caravana Juntos na Via”** en Vitória da Conquista, ciudad al sudoeste de Bahía. La iniciativa se desarrolló en los distritos de Vila Sul y Vila Bonita y contó, una vez más, con la colaboración de VITALMED y el Departamento de Salud del municipio. Durante esta jornada, se prestó atención sanitaria a más de 60 personas a través de consultas médicas, dentales, chequeos de la presión arterial y pruebas rápidas de glucosa. De esta manera contribuimos a la mejora de la calidad de vida de las comunidades de los municipios vecinos de la concesionaria.
- **Campaña “Café na Passarela” en ViaBahia.** Una iniciativa que busca concienciar a los habitantes, de las distintas comunidades de nuestra área de influencia, de la importancia del uso de las pasarelas instaladas a lo largo de la autopista, que garantizan la integridad física de los transeúntes. Con este acercamiento a los habitantes de los municipios de Amélia Rodrigues, Candeias y Salvador; se demuestra que la preocupación en materia de seguridad por los usuarios de nuestras autopistas y peatones es un aspecto fundamental para ROADIS.
- **Campaña “Octubre Rosa”** centrada en la concienciación sobre el cáncer de mama en la que participan numerosas empresas e instituciones. Desde VIABAHIA se han hecho acciones de concienciación y alerta, tanto a usuarios como a empleados y colaboradores, sobre la importancia de la autoexploración, las visitas periódicas al médico y, en consecuencia, la detección precoz del cáncer de mama.



**INDIA**

- **Mantenimiento y nivelado de la entrada al aparcamiento de la central de policía de Chandauli.** Con el objetivo de facilitar la movilidad de la comunidad local, el 7 de junio de 2021, se realizó el mantenimiento de las carreteras de acceso, entrada, caminos adyacentes y áreas de estacionamiento de la estación de policía de Chandauli. En esta actividad, se utilizaron materiales de reciclados provenientes de residuos sobrantes y se utilizaron recursos internos.
- **Organización de un evento para proporcionar pienso y agua a los animales en “Tabiji” Gaushala.** El equipo de la NH-8 formó parte de una iniciativa para proporcionar valor social positivo y mejorar el bienestar animal, en la que se proporcionó forraje (verde) y agua a los animales en el marco del proyecto “Tabiji” Gaushala.



**MÉXICO**

En México, ROADIS firmó un acuerdo de colaboración con la Universidad de Monterrey (UEM) para la realización de una donación en beneficio de la comunidad universitaria y su infraestructura operativa.

Con el objetivo de seguir avanzando en nuestra estrategia de desarrollo de las comunidades, en Nuevo León se llevaron a cabo acciones de diversa índole como las jornadas de reforestación en Santa Catarina; la entrega de canastas para familias desfavorecidas; la campaña contra la COVID-19 para transportistas; y las jornadas digitales de seguridad vial.

## ROADIS: MIEMBRO ACTIVO DE LA SOCIEDAD

(102-12, 102-13, 204-1)

Queremos aportar valor a las comunidades en las que estamos presentes más allá de la inversión en infraestructuras o del apoyo a servicios públicos. Creemos que hay otras causas que necesitan de nuestro apoyo a las que también queremos impulsar. Por eso, colaboramos con distintas organizaciones y asociaciones sectoriales, nacionales o internacionales, así como entidades sin ánimo de lucro.

Los empleados de ROADIS han participado en distintas acciones de voluntariado, muchas de las cuales se han descrito anteriormente, como labores de reforestación o relacionadas con el apoyo a las comunidades ante la COVID-19.

También se han realizado donaciones a distintas ONG en 2021 por valor de 41,79 miles de euros. Estas donaciones ascendieron a 34,30 miles de euros en 2020.

En su conjunto, las aportaciones económicas de ROADIS a entidades del sector, asociaciones y organizaciones a nivel nacional o internacional durante 2021 fueron de 183 miles de euros (cantidad que ascendió a 103 miles de euros en 2020 para todas las filiales consolidadas).

Apoyamos el desarrollo local también a través de nuestra cadena de suministros, ya que todas las compras de bienes y servicios se realizan a proveedores del mismo país en el que se consumen, a excepción de España, donde esta cifra representa el 77%, debido a cierto tipo de servicios contratados por la sede corporativa con proveedores internacionales.



**ESPAÑA**



**SEOPAN**  
Asociación de Empresas Constructoras y Concesionarias de Infraestructuras



**CEOE**  
Confederación Española de Organizaciones Empresariales



**PORTUGAL**



**APCAP**  
Portuguese Association of Highway Concession Companies or Bridges with Tolls



**MÉXICO**



**AMEXCAP**  
Mexican Venture Capital and Private Equity Association



**AMCIV**  
Asociación Mexicana de Concesionarios de Infraestructura Vial



**BRASIL**



**ABDI**  
Brazilian Agency for Industrial Development



**ABCR**  
Associação Brasileira de Concessionárias de Rodovias



**INDIA**



National Safety Council of India.  
(Corporate Membership of National Safety Council of India for NH-2 SPV)

Así mismo, formamos parte de distintas iniciativas externas centradas en fomentar la concienciación y el compromiso con la seguridad vial:

| País  | Iniciativas externas                                 | Objetivo                   |
|-------|------------------------------------------------------|----------------------------|
| India | ISAFE Rajasthan SOLVE                                | Compromiso en la carretera |
| India | Indian Road Safety Campaign Policy Fellowship -SOLVE | Compromiso en la carretera |
| India | Real Madrid & IMC, Kolkata Sports School             | Apoyo social               |

En 2021 no se ha registrado ningún incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.

## INVERTIMOS EN LAS COMUNIDADES

(203-1)

Una muestra más de nuestro compromiso con las comunidades en las que estamos presentes, son las inversiones que cada año realizamos en ellas. El desarrollo de la ciudadanía es para nosotros unos de los temas materiales sobre los que trabajar. Por eso, desde hace años, además de las iniciativas de carácter social, hemos venido realizando inversiones en infraestructuras.

El importe de estas inversiones en las comunidades en las que estamos presentes en 2021 ascendió a cerca de 184 miles de euros.

| Inversión en la comunidad (miles €) | 2021              | 2020              |
|-------------------------------------|-------------------|-------------------|
| Infraestructuras de apoyo           | 9.792,45          | 39.435,95         |
| En apoyo a servicios públicos       | 174.598,18        | 85.914,45         |
| <b>TOTAL</b>                        | <b>184.390,63</b> | <b>125.350,40</b> |

## INFORMACIÓN FISCAL

(201-1, 201-4, 207-1)

### Compromiso

Nuestro compromiso con la transparencia fiscal y el riguroso cumplimiento de la regulación en todos los ámbitos forman rigen nuestro modelo.

“Las sociedades ROADIS”, como entidades íntegramente participadas por la Corporación canadiense Public Sector Pension Investment Board (“PSP Investments”), operan en sus respectivas jurisdicciones donde están localizadas, con una total transparencia fiscal y siguiendo en todo momento los principios establecidos por PSP Investments para todas sus inversiones en las que tienen una participación mayoritaria, siendo los más relevantes los enumerados a continuación:

- Presentar y liquidar los impuestos de acuerdo a las Leyes aplicables, teniendo en cuenta el tener litoral de las mismas y el espíritu con el que fueron acordadas.
- No especular o mantener criterios técnicos tributarios que sean inciertos o dudosos.
- Cualquier estructura fiscal susceptible de ser implementada, deberá seguir los dos principios anteriores.
- Reflejar en los estados financieros cualquier potencial pago de impuestos previsible.
- Promover la conciencia tributaria dentro de ROADIS, aplicando los principios de Buenas Prácticas Tributarias incluido en el Código de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT).

Las responsabilidades y funciones fiscales dentro del Grupo ROADIS están bien definidas y asignadas con la finalidad de la correcta implementación de los principios mencionados anteriormente. La estrategia fiscal recae en última instancia en el Consejo de Administración de la sociedad cabecera del Grupo en España, reportándole a éste el Director Financiero o Chief Financial Officer (“CFO”) de ROADIS. La responsabilidad fiscal en el día a día, en cuanto la preparación y presentación de impuestos, aplicación de criterios y/o estructuras fiscales, así como el seguimiento fiel de la and “Investments’ tax strategy” de PSP, recae en el Director de Impuestos o Head of Tax de la sociedad cabecera del Grupo en España (quien a su vez reporta al CFO).

El Consejo de Administración es el responsable, entre otros aspectos, de supervisar las operaciones que conlleven un especial riesgo fiscal e identificar y seguir los riesgos del Grupo ROADIS, labor que se realiza desde el departamento de Auditoría interna, quien tiene entre sus responsabilidades supervisar el funcionamiento y eficacia del sistema de gestión y control de los riesgos del Grupo, incluidos los fiscales.”

### Devolución a la sociedad

El valor económico generado, retenido y distribuido por ROADIS se calcula en base al indicador GRI 201-1.

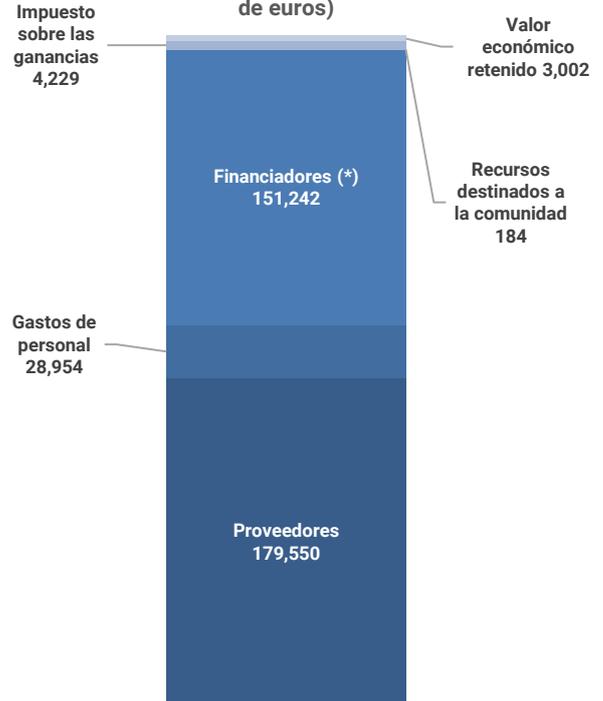
### Análisis del valor generado y distribuido en 2021

El valor económico generado incluye el importe de la cifra de negocios y los otros ingresos de explotación; ascendiendo la totalidad a 367.161 miles de euros. Por otro lado, el valor económico distribuido ascendió a 364.159 miles de euros en 2021 y se corresponde con: los gastos de personal; la inversión en recursos destinados a la comunidad; los gastos de proveedores incluyendo consumos y otros aprovisionamientos y otros gastos de explotación restando el importe de las inversiones en recursos destinados a la comunidad; financiadores que incluye el resultado financiero siendo el neto entre gastos financieros, ingresos financieros y diferencias de tipo de cambio; y el impuesto sobre las ganancias devengado. El valor económico retenido por la compañía es el resultado de restar el valor económico generado y distribuido. En el caso del ejercicio 2021, el valor económico retenido es 3.002 miles de euros.

Valor económico generado (en miles de euros)



Valor económico distribuido y retenido (en miles de euros)



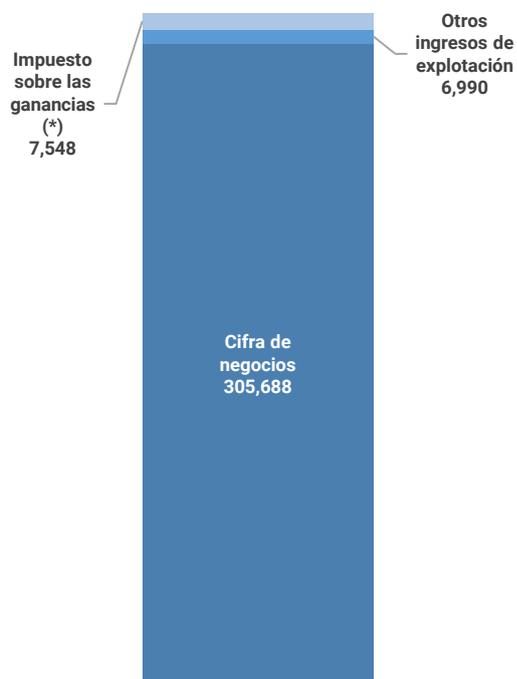
Nota: Los datos proporcionados corresponden con la información financiera que la Dirección del Grupo utiliza y que esta basada en la aplicación del método de integración proporcional para sus negocios conjuntos (ver Nota 6 de las Cuentas Anuales Consolidadas)

(\*) No incluye el ingreso financiero generado por la plusvalía contable generada por la puesta a valor razonable de los activos netos de COPEXA y OPEXA tras la adquisición del restante 50% de participación del Grupo en estas sociedades.

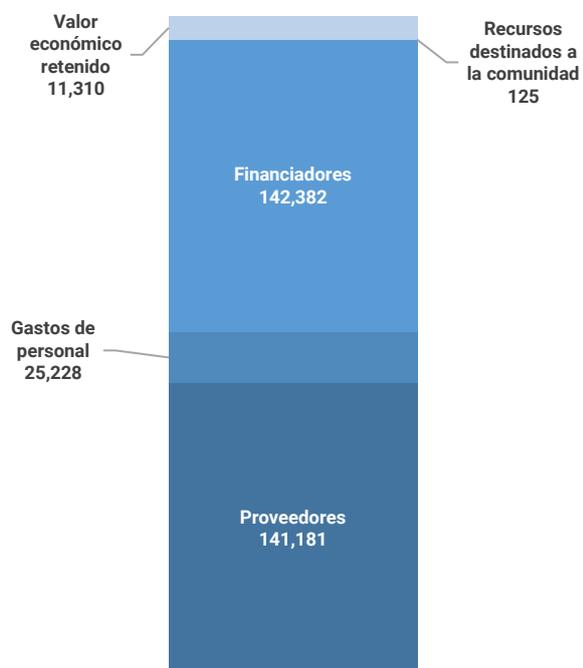
### Análisis del valor generado y distribuido en 2020

El valor económico generado incluye el importe de la cifra de negocios; los otros ingresos de explotación y en el caso del ejercicio 2020 se incluye el impuesto sobre las ganancias devengados; ascendiendo la totalidad a 320.226 miles de euros. Por otro lado, el valor económico distribuido ascendió a 308.916 miles de euros en 2020 y se corresponde con: los gastos de personal; la inversión en recursos destinados a la comunidad; los gastos de proveedores incluyendo consumos y otros aprovisionamientos y otros gastos de explotación restando el importe de las inversiones en recursos destinados a la comunidad; financiadores que incluye el resultado financiero siendo el neto entre gastos financieros, ingresos financieros y diferencias de tipo de cambio. El valor económico retenido por la compañía es el resultado de restar el valor económico generado y distribuido. En el caso del ejercicio 2020, el valor económico retenido es 11.310 miles de euros

### Valor económico generado (en miles de euros)



### Valor económico distribuido y retenido (en miles de euros)



Nota: Los datos proporcionados corresponden con la información financiera que la Dirección del Grupo utiliza y que esta basada en la aplicación del método de integración proporcional para sus negocios conjuntos (ver Nota 6 de las Cuentas Anuales Consolidadas)

\* En 2020, se registró un resultado antes de impuesto negativo, por lo que el impuesto de sociedades fue positivo (7.548 miles de euros) y a efectos de representación gráfica deben ser incluidos como parte de la columna de valor económico generado.

Se presentan a continuación las principales cifras fiscales del Grupo en el presente ejercicio, así como su comparación con el año anterior:

| País<br>(Miles de €) | 2021                         |                                 | 2020                         |                                 |
|----------------------|------------------------------|---------------------------------|------------------------------|---------------------------------|
|                      | Beneficio antes de impuestos | Pagos de impuesto de sociedades | Beneficio antes de impuestos | Pagos de impuesto de sociedades |
| Brasil               | (100.044)                    | (510)                           | (12.693)                     | (280)                           |
| España               | (17.533)                     | (271)                           | 1.482                        | (258)                           |
| India                | 1.656                        | (7.684)                         | (106.666)                    | (10.008)                        |
| Chipre               | (27)                         | -                               | (30)                         | -                               |
| Holanda              | (128)                        | -                               | (74)                         | -                               |
| México               | (77.815)                     | (1.571)                         | (35.696)                     | (1.067)                         |
| Portugal             | 49.624                       | (4.704)                         | 41.784                       | (17.695)                        |
| USA                  | (1.171)                      | -                               | (1.849)                      | -                               |

La Sociedad y sus filiales consolidadas a escala internacional no perciben ayudas de organizaciones estatales al igual que sucedió en el pasado ejercicio.

En la nota 4 de las Cuentas Anuales Consolidadas se incluye información relativa a los instrumentos financieros.

La Sociedad dominante no tiene acciones propias en 2021 ni 2020.

## APUESTA POR LA INNOVACIÓN

La innovación es uno de los pilares sobre los que se sustenta la cultura de ROADIS. Para ello, desde 2019, estamos impulsando un cambio cultural que nos permita adoptar una nueva forma de hacer las cosas y de relacionarnos con los demás.



Esta apuesta por la innovación persigue tres objetivos principales:



Aparte de que las personas son la clave en cualquier proceso de innovación, mejorar la vida de los que nos rodean es también nuestro objetivo.

El área de Innovación lleva tiempo trabajando para que las ideas se materialicen y generen impacto en ROADIS. Poniendo en marcha las capacidades para resolver retos de nuestros equipos sumamos opciones; buscamos distintas soluciones juntos y nos escuchamos de verdad: es la forma de ser creativos en equipo e innovar.

Eso es precisamente lo que hacemos en el "ROADIS INNOVATION CREW", que es un grupo internacional de profesionales que comparte buenas prácticas, lecciones aprendidas y oportunidades que surgen en el mercado. Nuestro Crew ha continuado trabajando en 2021 incrementando el número de miembros de 20 a 30.

### COMUNICACIÓN Y CULTURA

Queremos hacer que la innovación sea uno de los pilares de la cultura de ROADIS. Durante todo 2021 se han puesto en marcha iniciativas para que en el seno de la organización se tenga mayor y mejor conocimiento de las iniciativas que se llevan a cabo en esta área.

De este modo, queremos que nuestros empleados y colaboradores entiendan que la innovación es parte fundamental de ROADIS para lo que se han liderado algunas nuevas iniciativas para promover la cultura de innovación:

- En el primer semestre de 2021 se realizaron cerca de **20 workshops** en los que se ha formado a alrededor de 300 empleados de todas las geografías acerca de la importancia de la innovación, nuevas metodologías para enfocar problemas y avances del departamento.
- En los **Agile Working Groups** hemos dado nuestros primeros pasos con metodologías ágiles contando con 25 representantes de todas las geografías que han tenido como temáticas:
  - Energías renovables
  - Experiencia cliente
  - Drones
  - "Internet of Things" y conectividad
- La iniciativa "**Pills by Genius**" ha dado a conocer el estado de los proyectos en desarrollo al resto de la compañía. En un formato original de vídeos de 1 min, los responsables de los proyectos contestan diferentes preguntas acerca de los mismos.
- A final de año se ha realizado nuevamente el "**Inspiration Day**" con alrededor de 200 asistentes, en el que se acerca la innovación a nuestros empleados. Como novedad este año también se incluyeron otros temas referentes a sostenibilidad e inclusión.

Adicionalmente, también hemos comenzado a desarrollar nuestro ecosistema de innovación proyectando esta cultura hacia el exterior con proyectos con universidades o colaboraciones con entidades externas.

En este sentido, ROADIS, trabaja para para validar un caso de uso de la tecnología de “blockchain” en el sector de las transacciones y cobro del peaje. Se trata de un proyecto piloto desarrollado por un consorcio con financiación europea en el que Indra es nuestro “partner” tecnológico. El objetivo de esta funcionalidad es contar, como operadores y concesionarias, con una solución aún más robusta y fiable que permita gestionar bases de datos comunes de un modo rápido y eficaz, incrementando la integridad, la transparencia y la trazabilidad de los datos.

También durante este año hemos impulsado una línea de colaboración con la Universidad Politécnica de Madrid (UPM) que busca desarrollar una tecnología que aúne visión artificial y seguridad vial y que nos permita analizar el factor humano en accidentes e incidentes de tráfico.

## PROYECTOS

Durante 2021 ROADIS ha implementado 4 nuevas iniciativas referentes a diversas temáticas y tecnologías; visión artificial, iluminación inteligente y seguridad vial y gestión del conocimiento interno.

Además, existen 6 proyectos en fase de implementación relacionados con seguridad y salud, “big data” y redes sociales, seguridad vial, nuevos métodos de aprendizaje y energías renovables.

Por último, a cierre del año se cuentan alrededor de otras 25 iniciativas adicionales en el “funnel” de innovación en diferentes grados de avance y sobre diferentes temáticas.



### ROADIS Genius Awards

En 2021 hemos continuado con la iniciativa “ROADIS Genius Awards” que comenzó su andadura en 2020. Las iniciativas finalistas de estos premios, en los que los empleados aportan soluciones a los retos del día a día de la compañía, pasan a formar parte del “funnel” de innovación, donde se estudia la viabilidad de su puesta en marcha e integración en ROADIS.

En esta edición se han lanzado tres desafíos con la sostenibilidad como eje central de la campaña:

1. Gestión del agua
2. Discapacidad e Inclusión
3. Desarrollo de comunidades

Se recibieron más 30 ideas, 8 de las cuales han resultado finalistas.

En el caso del primer desafío se cuentan 4 iniciativas finalistas:

- **“Water Sky”** y **“Rainwater Reuse System”** tratan de reutilizar el agua de lluvia que cae sobre la gran superficie de los activos de ROADIS, bien sea para las labores operativas o el consumo humano
- **“Deep Root Watering”** pretende localizar el riego de plantas y árboles de la concesión en las raíces de estos, reduciendo así las necesidades de consumo.
- **“Saneamiento en seco”** aspira a implementar un sistema de saneamiento que no precisa agua para su correcto funcionamiento.

En el segundo desafío, relacionado con los temas de Discapacidad e Inclusión, resultó finalista la iniciativa **“Celebrating Neurodiversity”** que aspira a implementar un plan de evaluación y mejora del bienestar mental de los empleados de ROADIS.

En el tercero y último desafío, el de Desarrollo de las comunidades, se cuentan 3 ideas para su estudio en mayor profundidad:

- **“ROADIER for a Day”** pretende llevar la experiencia de trabajo en ROADIS a los jóvenes de las comunidades dónde ROADIS opera, mostrándoles el día a día de la compañía.
- **“Girl Child Education”** aspira a promocionar y mejorar la educación de niñas de comunidades dónde ésta es de difícil acceso.
- **“4G For All”** trata de apalancarse en las características de nuestros activos para llevar la cobertura 4G y el acceso a internet a las áreas más inaccesibles.

# MIRADA HACIA EL FUTURO

## NUESTRO SECTOR

Nuestro sector se enfrenta a una transformación que implica múltiples retos, como el cambio climático y los fenómenos meteorológicos extremos; el impacto de las nuevas tecnologías; los cambios en los modelos de transporte; las nuevas expectativas de nuestros concesionarios, usuarios finales y sociedad; la creación de responsabilidad a lo largo de la cadena de suministro; o las dificultades para atraer y retener talento profesional.



Nuevo papel del sector público



Oportunidades en mercados emergentes



Gran relevancia de la sostenibilidad y el cambio climático



Importancia del análisis de datos para eficiencia operativa



Incremento de la división social y política, pero prevalece el deseo de progreso



Competencia marcada por las nuevas tecnologías



Gestión centrada en el cliente como usuario final



Proceso de toma de decisiones basado en evidencias



Relación entre las nuevas tendencias creará nuevas oportunidades

Si analizamos el negocio de las infraestructuras desde el punto de vista de la sostenibilidad, cabe destacar tres aspectos fundamentales que afectan al sector con riesgos generales a los que merece la pena prestar atención.



### Legislación y lucha contra la corrupción y el soborno

Según las tendencias analizadas sobre el sector, el cumplimiento estricto de la legislación y la lucha contra la corrupción son cuestiones que adquieren una gran relevancia para los grupos de interés, que esperan que el negocio se opere de una manera transparente y en base a altos estándares éticos.

En ROADIS trabajamos con los principios éticos más exigentes. Para asegurar el cumplimiento ético y normativo, contamos con un Comité de Ética y otros comités de seguimiento específico, que se apoyan en procedimientos y mecanismos de control internos de aplicación en todas las operaciones.

Con el ánimo de ir más allá del estricto cumplimiento normativo, hacemos extensivos estos principios a proveedores y asesores.



### Lucha contra el cambio climático

El Cambio Climático es uno de los problemas ambientales más graves o, quizá el más grave, al que nos enfrentamos en la actualidad ya que afecta a todo el planeta. Además, requiere de una cooperación internacional multisectorial como nunca antes se ha visto para atenuar su impacto y frenar su avance.

El clima determina las condiciones de vida de las personas en aspectos tan importantes como la alimentación, la actividad económica en general y la seguridad de las poblaciones.

Las empresas tenemos la responsabilidad de ser parte en esta lucha global por el elevado volumen de emisiones de gases de efecto invernadero que generamos con nuestras actividades. En ROADIS somos conscientes de ello y queremos ser parte del motor transformador de esta realidad dentro de nuestro ámbito de actuación. Por eso hacemos una gestión responsable de nuestra actividad desde el punto de vista medioambiental y hemos establecido indicadores de seguimiento de emisiones y estrategias de control de estas.



### Seguridad vial

La sociedad demanda cada vez más, a través de los canales de comunicaciones que posibilitan las nuevas tecnologías, que las empresas escuchen sus demandas y les den una adecuada respuesta. En el caso de las empresas de infraestructuras de transporte, la seguridad vial es la más relevante.

Es nuestra responsabilidad dotar a las infraestructuras que operamos de todas las medidas de seguridad a nuestro alcance que nos permitan mejorar la seguridad vial de nuestros usuarios.



### Seguridad y salud de nuestros empleados

Esto debe hacerse extensible también a nuestros empleados y colaboradores, asegurando entornos laborales seguros y proporcionándoles la adecuada formación para el desempeño de su trabajo de forma que su integridad física no se vea en peligro.

## LONG TERM VALUE

La creación de valor de largo plazo se centra en la creación de valor económico, social y medioambiental duradero en contraposición a los beneficios a corto plazo. Ese valor se define, por un lado, basándose en las oportunidades y amenazas a las que se enfrenta la organización, y por otro, a partir del compromiso significativo de ROADIS con sus principales grupos de interés.

La creación de valor de largo plazo se genera a través del propósito de la compañía, de su estrategia de sostenibilidad y de su modelo de negocio; se entrega a través de las prácticas corporativas y se sostiene en el tiempo mediante la toma responsable de decisión, las prácticas distributivas y las opciones de inversión.

Dado que la creación de valor de largo plazo ha sido identificada en 2021 como tema material, ROADIS trabajará en la consolidación de una cultura corporativa y de un enfoque estratégico en torno a este concepto en todos los países donde opera. Esto generará, en primer lugar, beneficios para las comunidades, pero también contribuirá positivamente a la competitividad y viabilidad de ROADIS.

Para llevar a la práctica su compromiso con la creación de valor de largo plazo, ROADIS se centrará, entre otras cosas, en la realización de iniciativas para la mejora de la satisfacción y la experiencia del usuario, en impulsar acciones orientadas al desarrollo del talento, así como a la integración de criterios ambientales y sociales en toda su cadena de valor.

Por último, cabe destacar que, debido a la amplitud del concepto, la creación de valor largo plazo está profundamente alineada y contribuye al logro de varios ODS como son el 3, 8, 9, 11, 12, 13 y 16.

## MODELO DE GESTIÓN Y CONTROL DE RIESGOS

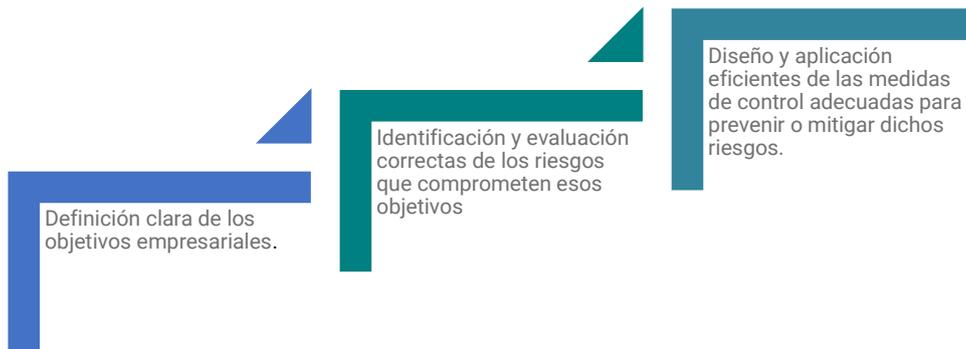
### CÓMO IDENTIFICAMOS LOS RIESGOS

(102-11)

A través de la Política Corporativa de Gestión de Riesgos se establece la metodología que seguimos en ROADIS para la identificación de riesgos, se establece su proporcionalidad, se establecen sistemas de reporte y valoración y se asignan responsabilidades. En todo el proceso de gestión y control de riesgos, la salud y la seguridad son absolutamente prioritarios.

El Programa de Gestión de Riesgos ROADIS da lugar al sistema de gestión integral de riesgos, que se rige por el Código de Conducta en última instancia y se aplica a todas las empresas del Grupo.

Nuestro sistema de gestión integral de riesgos de ROADIS consta de tres etapas fundamentales bien diferenciadas entre sí:



En ROADIS hemos desarrollado una aplicación informática que soporta el sistema de gestión integral de riesgos, que es utilizada por todas nuestras filiales. Esa aplicación hace posible una mayor seguridad, solidez y automatismo a lo largo del proceso de valoración, aumentando así mismo la capacidad de análisis de la información producida, mejorando en definitiva la toma de decisiones en un asunto de vital importancia para la Compañía.

Durante todo proceso de diseño y aplicación de las medidas de control de riesgos también se involucra al departamento de Auditoría Interna con el objetivo de asegurar una correcta aplicación del sistema de gestión integral de riesgos, así como un adecuado seguimiento y control.

El departamento de Auditoría Interna se encarga también, dentro de ese mismo Programa, de coordinar cualquier iniciativa que pueda surgir relacionada con la valoración de riesgos en las distintas compañías, es decir:



En cada una de las sociedades que forman el Grupo, se lleva a cabo un análisis de riesgos para su identificación y evaluación de forma más pormenorizada y adecuada a sus respectivos objetivos. Una vez priorizados y medidos, se identifican los mecanismos de control que permitan minimizarlos y realizar una adecuada gestión.

Con toda esta metodología se pretende que el nivel de severidad residual de los riesgos sea tal que permita:



Adicionalmente, cada año se lleva a cabo la elaboración del Mapa de Riesgos Penales por parte ROADIS Transportation Holding, en cumplimiento con lo dispuesto por el Código Penal español.

Todo el procedimiento de identificación y clasificación de riesgos nos permite aplicar el principio de precaución tanto en la planificación como en la gestión de nuestros activos.

#### LOS RIESGOS A LOS QUE NOS ENFRENTAMOS EN ROADIS

(102-15)

Derivado del análisis y priorización de riesgos, hemos elaborado una matriz de riesgos en la que se incluyen los riesgos identificados por tipología y establecido medidas de control específicas para su mitigación.

| Tipo de Riesgo                                                                                         | Riesgos principales                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Medidas de control                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Riesgos normativos y riesgos derivados de la naturaleza específica de las actividades del Grupo</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Disminución de la densidad de tráfico por la situación económica en determinados países.</li> <li>- Creación de infraestructuras alternativas.</li> <li>- Valoración y consiguiente integración de adquisiciones.</li> <li>- Alta competencia frente a las oportunidades de crecimiento.</li> <li>- Modificaciones legislativas y sociopolíticas.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Internacionalización y políticas de crecimiento selectivas.</li> <li>- Valoración minuciosa de las adquisiciones (inversión).</li> <li>- Colaboración con las autoridades y gestión contractual proactiva.</li> <li>- Coordinación para garantizar el cumplimiento de la normativa local vigente.</li> <li>- Diversificación geográfica.</li> </ul>                                                                                                                                   |
| <b>Riesgos financieros</b>                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Riesgo de tipo de cambio.</li> <li>- Riesgo de tipos de interés.</li> <li>- Riesgo de liquidez.</li> <li>- Riesgo de refinanciación de deuda y cambios en calificación crediticia.</li> </ul>                                                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Control de los tipos de interés y niveles de cobertura adecuados.</li> <li>- Línea de crédito renovable corporativa.</li> <li>- Indexación con la inflación.</li> <li>- Control y ampliación de los vencimientos de deuda y supervisión de sus efectos.</li> <li>- Uso de financiaciones sin recursos aplicadas a proyectos.</li> <li>- Préstamos en divisa funcional del flujo de caja subyacente.</li> <li>- Análisis y aplicación de un programa de seguro corporativo.</li> </ul> |
| <b>Riesgos industriales</b>                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Control de proyectos de construcción, cuando proceda.</li> <li>- Interrupción de la actividad empresarial.</li> <li>- Dependencia de proveedores.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Supervisión y control del programa de inversiones.</li> <li>- Políticas, procedimientos, planes y sistemas de control por área de negocio.</li> <li>- Control de riesgos.</li> <li>- Existencia de un Centro de Excelencia Corporativo.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                    |

|                                                                |                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Información financiera, Riesgo de fraude y cumplimiento</b> | - Manipulación de información.<br>- Integridad y seguridad de las operaciones e información financieras.<br>- Riesgos fiscales.      | - Control Interno del modelo de supervisión y organización del sistema de información financiera.                                                              |
| <b>Riesgos medioambientales</b>                                | - Cambio climático<br>- Impacto en la biodiversidad<br>- Catástrofes naturales.                                                      | - Medición de emisiones de gases de efecto invernadero<br>- Directrices de protección de la biodiversidad<br>- Póliza de seguros del Grupo.                    |
| <b>Riesgos sociales</b>                                        | - Formación y retención de talento.<br>- Emergencias<br>- Seguridad de clientes y empleados.                                         | - Planes de formación adecuados a las necesidades del negocio.<br>- Plan de acción de emergencias<br>- Adecuado mantenimiento y calidad de la infraestructura. |
| <b>Riesgos de gobernanza</b>                                   | - Corrupción y fraude por apropiación indebida.<br>- Cumplimiento de la legislación, normativa interna y obligaciones contractuales. | - Prácticas, procedimientos y modelo de cumplimiento aplicables dentro del Grupo.                                                                              |

En 2022 está prevista la realización una reevaluación de los riesgos, que consistirá en un primer ejercicio de análisis e identificación de riesgos en cada una de las operaciones en todos los aspectos (financieros y ASG: ambientales, sociales y de gobernanza) y que se consolidará a nivel corporativo para establecer una nueva matriz de riesgos y sus mecanismos de control y mitigación.

Se está trabajando en nuevos desarrollos de la herramienta de riesgos AWARE para dar soporte a este nuevo ejercicio de evaluación a nivel Global.

## GESTIÓN DE CRISIS

Nuestro Programa de Gestión de Riesgos cuenta también con un Marco de actuación específico para casos o situaciones inesperadas que puedan tener un impacto significativo en el negocio y su operativa o que supusiera una amenaza especialmente grave para alguno de nuestros proyectos y las personas que trabajan en ellos.

En este Marco se definen las distintas categorías de situaciones consideradas “eventos o crisis” que se pueden producir y sus grados de severidad, así como un sistema de respuesta en dos niveles:

- **Nivel local.** El más próximo al proyecto amenazado, estableciendo las directrices básicas para la creación de equipos de alerta temprana y de equipos de recuperación y estabilización.
- **Nivel central.** Regulando las bases para la creación y funcionamiento del Comité Central de Crisis, desarrollado más en detalle en el procedimiento correspondiente.

Los distintos activos cuentan también con protocolos propios con el objetivo de establecer las pautas para una adecuada gestión de situaciones de crisis a nivel local, así como los mecanismos para que los Comités de Crisis locales puedan tomar decisiones adoptadas en caso de necesidad.

Todos los empleados están llamados a actuar ante un evento de crisis además de las personas que componen los Comités para dar una respuesta conjunta que permita atajar la situación de la mejor forma posible con el menor impacto en todos los ámbitos.

## PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

(103-2, 102-9, 204-1, 308-1, 414-1)

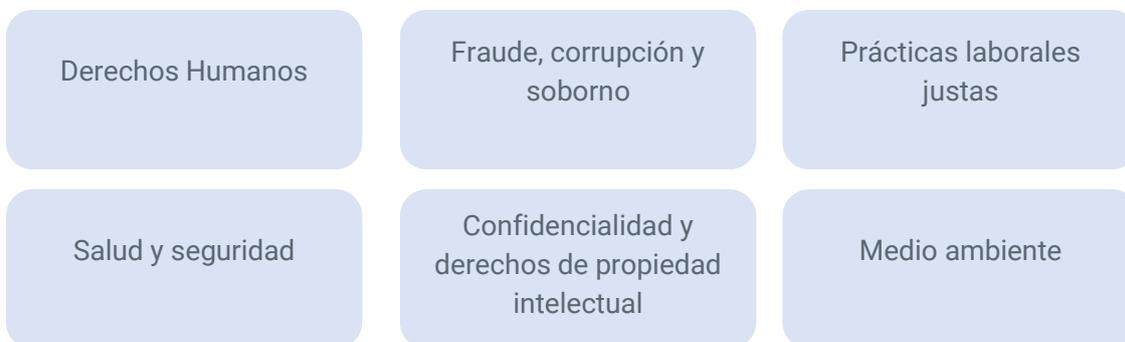
### **Ética en la cadena de valor**

En ROADIS, conscientes de la importancia de ampliar el alcance de nuestros principios y valores a nuestra cadena de valor, hemos elaborado y puesto en práctica un Código Ético de Proveedores que contiene principios y directrices para el comportamiento ético y describe la cultura corporativa que queremos desarrollar y preservar en ROADIS con nuestros proveedores.

El objetivo de este Código Ético, de aplicación a todos y cada uno de los proveedores de las oficinas corporativas de ROADIS y a todos los proveedores de las sociedades holding intermedias y sociedades plenamente participadas por ROADIS, es garantizar que tanto ROADIS como

sus proveedores apliquen buenas prácticas en el desempeño de su relación empresarial. Todos los proveedores tienen la obligación, como condición para hacer negocios con ROADIS, de cumplir este Código mediante la firma de un documento de aceptación y garantizar que cualquiera de sus subcontratistas que puedan participar en dicha prestación de servicios también acepten actuar de conformidad con el Código.

En él se describen los principales fundamentos sobre los que debe basarse los vínculos comerciales entre ROADIS y los proveedores en relación con:



ROADIS se reserva el derecho de revisar las condiciones de la relación comercial con el proveedor en caso de incumplimiento sustancial, violación o falta de subsanación de cualquier incumplimiento de este Código.

#### Gestión de compras

Mediante el Procedimiento de Gestión de Compras se establecen las directrices para la gestión de compras tanto de materiales como de suministros y servicios. En todo caso, las compras de bienes y servicios deben realizarse siempre en base a los principios generales de calidad, austeridad, proporcionalidad y rigor presupuestario.

Los principales bienes y servicios que compramos son servicios relacionados con el mantenimiento de carreteras y materiales para su construcción, además de otros servicios complementarios relacionados con la gestión y la operativa diaria del negocio y las oficinas.

Se presenta a continuación el número promedio mensual de proveedores de bienes y servicios, que en 2021 ascendió a 785, frente a los 963 proveedores de 2020.

| Análisis de proveedores              | 2021 | 2020 |
|--------------------------------------|------|------|
| Nº Total de proveedores de productos | 363  | 457  |
| Nº Total de proveedores de servicios | 422  | 506  |

El área de Auditoría Interna corporativa realiza auditorías de compras con el objetivo de asegurar el cumplimiento de todos los procedimientos recogidos en la política de compras e implementar, de forma continua, las mejoras identificadas. Así, como parte del plan de mejoras, y con el objetivo de robustecer el nivel de control en este proceso, en el año 2021 se lanza un proyecto para el desarrollo de una herramienta informática para la gestión integral de compras a nivel global en ROADIS, quedando cerrado en este ejercicio el diseño funcional del proceso y seleccionado el proveedor encargado del desarrollo.

Si bien en la actualidad no se hacen extensivas a los proveedores estas auditorías, el nuevo Código Ético de Proveedores contempla como condición para todos ellos a la hora de establecer relaciones comerciales con ROADIS la firma de una aceptación y del mismo y garantizar que cualquiera de sus subcontratistas que puedan participar en la prestación de servicios también actúe de conformidad con este.

En caso de incumplimiento sustancial, violación o falta de subsanación de cualquier incumplimiento del Código, ROADIS puede llegar a rescindir el acuerdo comercial existente.

## PLAZO DE PAGO MEDIO

De conformidad con la obligación de informar sobre el plazo medio de pago a los acreedores prevista en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 15/2010 (de acuerdo con la redacción dada por la Disposición Final Segunda de la Ley 31 /2014 por la que se modifica la Ley de Sociedades Anónimas), en relación con el acuerdo publicado en el BOE de 4 de febrero de 2016, teniendo en cuenta el acuerdo de 29 de enero de 2016 del Instituto de Contadores y Auditores de Cuentas de España, las sociedades españolas del Grupo informan de que el plazo medio de pago a los proveedores en el año 2021 es de 49 días (51 días en el 2020).

El Grupo cumple los plazos establecidos en la normativa correspondiente, produciéndose algún retraso menor debido a facturas que no cumplen las disposiciones contractuales por no estar conformes con los requisitos formales o por cumplir las obligaciones de otros proveedores según el acuerdo de servicios o pedido firme correspondiente, dando lugar a determinado retraso en el pago.

## HECHOS POSTERIORES

(207-4)

Después del periodo de presentación de las Cuentas Anuales Consolidadas no se han producido eventos adicionales a los indicados en la Nota 35 de las Cuentas Anuales Consolidadas.

# ANEXOS

El Estado de Información no Financiera contenido en este Informe Integrado de Gestión ha sido elaborado por ROADIS en colaboración con consultora de Impacto Social Empresarial Transcendent y posteriormente verificada por un tercero, tal y como requiere la Ley 11/2018.

## SOBRE ESTE INFORME

(102-46, 102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-54)

El Informe Integrado de Gestión ROADIS 2021 contiene información financiera y no financiera de ROADIS Transportation Holding así como de todas las sociedades que conforman el Grupo empresarial en las que se tiene una participación mayoritaria, control de las operaciones y que forman parte de sus cuentas consolidadas, coincidiendo con su perímetro de consolidación, así como de empresas que no se consolidan y que están bajo régimen de co-control.

Además de los requerimientos financieros, se muestra la información requerida por la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, sobre Estados de Información No Financiera de las actividades durante el ejercicio fiscal de 2021.

Este Informe se elabora con carácter anual, tal y como se requiere en dicha Ley, “en referencia a los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), basado en los Contenidos del Estándar 2018 que se especifican en la “Tabla de contenidos GRI”. El último Informe publicado corresponde al ejercicio 2020.

En base al ejercicio de materialidad que se ha llevado a cabo en 2021, este informe pone foco en esos temas identificados como prioritarios por nuestros grupos de interés. Queremos de este modo dar respuesta a sus inquietudes y hacer un ejercicio de transparencia hacia ellos y hacia la sociedad en general. Estos temas están alineados con nuestro Plan Maestro de Sostenibilidad, sobre el cual se ha trabajado este ejercicio para seguir avanzando en nuestro proceso de integración de la sostenibilidad en el negocio.

No se han producido cambios significativos con respecto a los periodos objeto del informe anteriores en la lista de temas materiales. Las coberturas de los temas se han realizado en base a la nueva matriz de materialidad.

A lo largo de este informe, cuando se menciona a “ROADIS” o la “compañía, nos referimos al conjunto del perímetro de consolidación de ROADIS Transportation Holding así como el resto de empresas que no se consolidan y que están bajo régimen de co-control. En los casos en los que la información no se refiera al conjunto de ROADIS, se indica adecuadamente.

Conscientes de la importancia de la relevancia de la utilización de un lenguaje no sexista, los sufijos relativos al género pueden no aparecer en la redacción de este informe con el exclusivo fin de facilitar su lectura.

Excepto donde no se aclare específicamente, la información correspondiente al proyecto Panipat Jalandar NH1 Tollway Private Limited no se incluye en los desgloses a lo largo del presente informe. Ver nota 8 de la Memoria de las Cuentas Anuales Consolidadas en la que se detalla la situación de la concesión.

# INDICADORES CLAVE NO FINANCIEROS

## TABLA CONTENIDOS GRI, VÍNCULO CON ODS Y CORRESPONDENCIA CON LEY 11/2018

(102-55)

| Ley 11/2018                                                                                             | Aspectos No Financieros                                                                                                                                                                                      | Capítulo                                                                               | Apartado                                                      | Página                         | Indicador GRI                                                     | ODS                          |                                                                  |                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Apartado II Artículo primero sección a                                                                  | Modelo de Negocio                                                                                                                                                                                            | Quiénes somos                                                                          | Carta del CEO                                                 | 2                              | (102-14)                                                          | Ninguna correspondencia      |                                                                  |                         |
|                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                        | ROADIS: operador e inversor internacional en infraestructuras | 3                              | (102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 102-10, 102-45) | Ninguna correspondencia      |                                                                  |                         |
|                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                        | Desempeño en 2021                                             | 4                              | (103)                                                             | Ninguna correspondencia      |                                                                  |                         |
|                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                              | Transparencia y Buen Gobierno                                                          | Propósito y principios ROADIS                                 | 19                             | (102-16)                                                          | ODS 18                       |                                                                  |                         |
|                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                        | Gobierno Corporativo                                          | 21                             | (102-18, 102-26)                                                  | Ninguna correspondencia      |                                                                  |                         |
|                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                        | Ética y cumplimiento                                          | 23                             | (102-17)                                                          | ODS 18                       |                                                                  |                         |
| Apartado II Artículo primero sección b                                                                  | Políticas                                                                                                                                                                                                    | Transparencia y Buen Gobierno                                                          | Modelo y procedimientos                                       | 20                             | (103)                                                             | Ninguna correspondencia      |                                                                  |                         |
| Apartado II Artículo primero sección c                                                                  | Resultados de las políticas                                                                                                                                                                                  | A lo largo de todo el informe                                                          |                                                               |                                | (103)                                                             | Ninguna correspondencia      |                                                                  |                         |
| Apartado II Artículo primero sección d                                                                  | Riesgos                                                                                                                                                                                                      | Mirada hacia el futuro                                                                 | Nuestro sector                                                | 71                             | (102-11, 102-15)                                                  | Ninguna correspondencia      |                                                                  |                         |
|                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                        | Modelo de gestión y control de riesgos                        | 72                             |                                                                   |                              |                                                                  |                         |
| Apartado II Artículo primero sección e                                                                  | Indicadores clave no financieros                                                                                                                                                                             | La Sostenibilidad, pieza fundamental en ROADIS                                         | Nuestro enfoque en Sostenibilidad                             | 12                             | (102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-47)                          | Ninguna correspondencia      |                                                                  |                         |
|                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                        | Escuchamos a nuestros grupos de interés                       | 15                             |                                                                   |                              |                                                                  |                         |
|                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                        | Materialidad en ROADIS                                        | 16                             |                                                                   |                              |                                                                  |                         |
|                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                        | Reporte de la información                                     | 18                             |                                                                   |                              |                                                                  |                         |
|                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                        | Sobre este informe                                            | 78                             |                                                                   |                              | (102-46, 102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-53, 102-54) | Ninguna correspondencia |
|                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                              | Anexos                                                                                 | Indicadores clave no financieros                              | 79                             | (102-55)                                                          | Ninguna correspondencia      |                                                                  |                         |
|                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                        | Informe de verificación                                       | 80                             | (102-56)                                                          | Ninguna correspondencia      |                                                                  |                         |
|                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                        |                                                               |                                |                                                                   |                              |                                                                  |                         |
|                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                              | Apartado II Artículo primero Apartado I. Información sobre cuestiones medioambientales | Políticas                                                     | Compromiso con nuestro planeta | Responsabilidad con el medioambiente                              | 50                           | (307-1)                                                          | ODS 16                  |
|                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                        |                                                               |                                | Lucha contra el Cambio climático                                  | 51                           | (305-1, 305-2, 305-3, 305-5)                                     | ODS 3, ODS 12, ODS 13   |
| Economía circular                                                                                       | 53                                                                                                                                                                                                           |                                                                                        |                                                               |                                | (301-2, 306-2, 306-3)                                             | ODS 3, ODS 8, ODS 12, ODS 13 |                                                                  |                         |
| Economía circular                                                                                       | 52                                                                                                                                                                                                           |                                                                                        |                                                               |                                | (301-1, 302-1, 302-3, 302-4, 303-3, 303-5)                        |                              |                                                                  |                         |
| Responsabilidad con el medioambiente                                                                    | 50                                                                                                                                                                                                           |                                                                                        |                                                               |                                | (304-2, 304-3)                                                    |                              |                                                                  |                         |
| Apartado II Artículo primero Apartado II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal | Datos cuantitativos<br>Políticas de RRHH<br>Organización del trabajo + Aplicación OIT<br>Salud y seguridad de los trabajadores<br>Relaciones sociales<br>Formación<br>Accesibilidad<br>Igualdad y diversidad | Apuesta por el talento                                                                 | Indicadores adicionales relevantes                            | 41                             | (102-8, 401-1, 405-1, 405-2)                                      | ODS 8                        |                                                                  |                         |
|                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                        | Nuestro equipo humano                                         | 27                             | (102-35, 102-36)                                                  | Ninguna correspondencia      |                                                                  |                         |
|                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                        | La salud y la Seguridad primero                               | 33                             | (403-1, 403-2, 403-3, 403-5, 403-9)                               | Ninguna correspondencia      |                                                                  |                         |
|                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                        | Nuestro equipo humano                                         | 27                             | (102-41, 402-1, 403-4)                                            | ODS 8, ODS 16                |                                                                  |                         |
|                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                        | Nuestro equipo humano                                         | 27                             | (404-1, 404-2)                                                    | ODS 8                        |                                                                  |                         |
|                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                        | Nuestro equipo humano                                         | 27                             | (103)                                                             | Ninguna correspondencia      |                                                                  |                         |
|                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                        | Integración de la Diversidad y defensa de la igualdad         | 39                             | (405-1, 406-1)                                                    | ODS 8                        |                                                                  |                         |
|                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                        |                                                               |                                |                                                                   |                              |                                                                  |                         |
| Apartado II Artículo primero Apartado III                                                               | III. Información sobre el respeto de los derechos humanos                                                                                                                                                    | Transparencia y Buen Gobierno                                                          | Derechos Humanos                                              | 25                             | (407-1, 408-1, 409-1, 411-1, 412-1)                               | ODS 8, ODS 16                |                                                                  |                         |
| Apartado II Artículo primero Apartado IV                                                                | IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno                                                                                                                                        | Transparencia y Buen Gobierno                                                          | Ética y cumplimiento                                          | 23                             | (205-1, 205-2, 205-3)                                             | ODS 16                       |                                                                  |                         |
| Apartado II Artículo primero Apartado V. Información sobre la sociedad                                  | Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible                                                                                                                                                       | Cerca de los que más nos importan                                                      | La Seguridad vial: nuestra gran prioridad                     | 56                             | (103)                                                             | Ninguna correspondencia      |                                                                  |                         |
|                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                        | Cerca de las comunidades                                      | 61                             | (102-12, 102-13, 203-1, 413-1, 419-1)                             | ODS 9, ODS 11, ODS 16        |                                                                  |                         |
|                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                        | Apuesta por la Innovación                                     | 69                             | (103)                                                             | Ninguna correspondencia      |                                                                  |                         |
|                                                                                                         | Subcontratación y proveedores                                                                                                                                                                                | Mirada hacia el futuro                                                                 | Modelo de gestión y control de riesgos                        | 72                             | (102-9, 204-1, 308-1, 414-1)                                      | ODS 8, ODS 16                |                                                                  |                         |

|  |                    |                                          |                                          |    |                              |                         |
|--|--------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|----|------------------------------|-------------------------|
|  | Consumidores       | <b>Cerca de los que más nos importan</b> | Excelencia en la prestación de servicios | 58 | (206-1, 416-1, 418-1)        | ODS 16                  |
|  | Información fiscal | <b>Cerca de los que más nos importan</b> | Cerca de las comunidades                 | 61 | (201-1, 201-4, 207-1, 207-4) | Ninguna correspondencia |

## INFORME DE VERIFICACIÓN

(incluir una vez emitido el informe del verificador)

(102-56)



# CONTACTO

(102-53)

Edificio Cubik

C/ Hernani, 59 - 4ª planta

28020 Madrid

Ph: +34 91 600 39 00 / [communication@roadis.com](mailto:communication@roadis.com)