



ALEATICA

Smart & Sustainable Infrastructure

VAMOS MÁS ALLÁ

INFORME ANUAL DE SOSTENIBILIDAD

ALEATICA 2020

EN ALEATICA **VAMOS MÁS ALLÁ** DE LAS NECESIDADES DE MOVILIDAD DE UN MUNDO EN CONSTANTE EVOLUCIÓN. TRABAJAMOS TODOS LOS DÍAS CONVENCIDOS DE QUE EL EQUILIBRIO SUSTENTABLE DE NUESTRA COMPAÑÍA SOLO SE OBTIENE SI **NOS ENFOCAMOS EN LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS QUE TOCAMOS.**

ES POR ESO QUE SOMOS MÁS QUE SOLUCIONES INTELIGENTES DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE;

**SOMOS HISTORIAS,
TRANQUILIDAD,
PASIÓN, COMPAÑÍA,
CORAZÓN Y GUÍA
PARA CADA UNA DE
LAS PERSONAS
QUE RECORREN
NUESTROS CAMINOS.**

ÍNDICE

Acerca del Informe

Visión del Comité Directivo

Mensaje del CEO

Directores Regionales
Comité Ejecutivo
y Directores Regionales
Directores de las Unidades
de Negocio

Snapshot ALEATICA



NUESTRO NEGOCIO

Narrativa introductoria
Nuestros Logros 2020 – datos duros
Estrategia y Filosofía Corporativa
Gestión de la Sostenibilidad
Nuevas Adquisiciones
Compromisos y metas hacia 2023



LA SEGURIDAD ES PRIMERO

Narrativa introductoria
Nuestros Logros 2020 - datos duros
Desarrollo de temáticas – detalle de indicadores
Compromisos y metas hacia 2023



PASIÓN POR EL EQUIPO

Narrativa introductoria
Nuestros Logros 2020 - datos duros
Desarrollo de temáticas – detalle de indicadores
Compromisos y metas hacia 2023



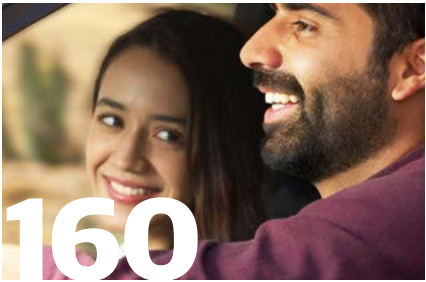
EXCELENCIA EN EL SERVICIO

Narrativa introductoria
Nuestros Logros 2020 - datos duros
Desarrollo de temáticas – detalle de indicadores
Compromisos y metas hacia 2023



SOSTENIBILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL

Narrativa introductoria
Nuestros Logros 2020 - datos duros
Desarrollo de temáticas – detalle de indicadores
Compromisos y metas hacia 2023



TRANSPARENCIA Y GOBIERNO CORPORATIVO

Narrativa introductoria
Nuestros Logros 2020 - datos duros
Desarrollo de temáticas – detalle de indicadores
Compromisos y metas hacia 2023



Tabla de contenidos de Estado de Información No Financiera

ACERCA DE

ESTE INFORME

[GRI: 102-12, 102-32, 102-50, 102-52, 102-53, 102-54, 102-56]

EL PRESENTE INFORME ANUAL DE SOSTENIBILIDAD 2020 ABARCA EL RESULTADO DE LA **APLICACIÓN DE LAS PRÁCTICAS, POLÍTICAS, PROGRAMAS Y ESTRATEGIAS DE SOSTENIBILIDAD**, ASÍ COMO EL RESULTADO FINANCIERO, EN EL EJERCICIO DEL AÑO **2020**, INCLUYENDO EL **DESEMPEÑO Y LA GENERACIÓN DE VALOR ECONÓMICO, SOCIAL Y AMBIENTAL DE LA EMPRESA**.

La definición de los contenidos se realizó con base en el Análisis de Materialidad, el cual se llevó a cabo a nivel global y en algunas Unidades de Negocio para identificar los aspectos relevantes de nuestro sector, para nuestro inversor y para nuestros principales grupos de interés, así como para atender los objetivos de negocio y lograr un resultado positivo para la compañía.

Realizamos este informe con base en los estándares GRI (*Global Reporting Initiative*), Ley Española,

SASB y nuestro inversionista de control, el cual está adherido a los Principios de Inversión Responsable y establece algunos indicadores alineados a aspectos ambientales, sociales y de gobernanza.

ALEATICA decidió incluir por iniciativa propia indicadores GRI adicionales que no están verificados por un tercero; sin embargo, es nuestro compromiso trabajar y reportar la mayor información no financiera posible como consecuencia de la mejora en los procesos operativos.

Los indicadores GRI adicionales son los siguientes:

- **Universales:** 102-12, 102-14, 102-18, 102-20, 102-24, 102-25, 102-32, 102-36, 102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-45, 102-46, 102-47, 102-48, 102-50, 102-52, 102-53, 102-54, 102-55, 102-56, 103-1
- **Económicos:** 201-1, 202-2, 203-1, 204-1, 205-2, 205-3, 206-1
- **Ambientales:** 302-2, 302-3, 302-4, 302-5, 303-3, 306-1, 306-3, 306-4, 306-5
- **Sociales:** 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 410-1, 411-1, 419-1

AFIRMACIONES O DECLARACIONES CON PROYECCIONES DE FUTURO

Este documento contiene información y afirmaciones o declaraciones con proyecciones de futuro sobre Grupo ALEATICA, incluyendo proyecciones y estimaciones con sus presunciones subyacentes, declaraciones relativas a planes, objetivos, y expectativas en relación con operaciones futuras. Las declaraciones con proyecciones de futuro no constituyen hechos históricos y se identifican generalmente por el uso de términos como “espera,” “anticipa,” “cree,” “pretende,” “estima” y expresiones similares.

En este sentido, si bien Grupo ALEATICA considera que las expectativas recogidas en tales afirmaciones son razonables, se advierte de que la información y las afirmaciones con proyecciones de futuro están sometidas a riesgos e incertidumbres, muchos de los cuales son difíciles de prever y están, de manera general, fuera del control de Grupo ALEATICA, riesgos que podrían provocar que los resultados y desarrollos reales difieran significativamente de aquellos expresados, implícitos o proyectados en la información y afirmaciones con proyecciones de futuro.

Las afirmaciones o declaraciones con proyecciones de futuro se refieren exclusivamente a la fecha en la que se manifestaron, no constituyen garantía alguna de resultados futuros. Se recomienda no tomar decisiones sobre la base de afirmaciones o declaraciones con proyecciones de futuro. La totalidad de las declaraciones o afirmaciones de futuro contenidas en este documento quedan sujetas, expresamente, a las advertencias realizadas. Las afirmaciones o declaraciones con proyecciones de futuro incluidas en este documento están basadas en la información disponible a la fecha de ese documento. Salvo en la medida en que lo requiera la ley aplicable, Grupo ALEATICA no asume obligación alguna -aun cuando se publiquen nuevos datos o se produzcan nuevos hechos- de actualizar públicamente sus afirmaciones o revisar la información con proyecciones de futuro.

Sobre ALEATICA y este Informe Anual de Sostenibilidad:

SITIO WEB
<https://www.ALEATICA.com/>

CONSEJERO DELEGADO
Sr. Kenneth Frederick Daley

SECTOR EMPRESARIAL
Operadores de infraestructura de transporte

ACTIVIDAD
Operador puro de infraestructura de transporte de vías, corredores, puertos, ferrocarriles y aeropuertos

PAÍSES EN LOS QUE ESTÁ PRESENTE
México, España, Perú, Chile, Colombia e Italia.

DIFUSIÓN DEL INFORME ANUAL DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
Página de internet, correo electrónico y página de internet del Pacto Mundial

CICLO DE ELABORACIÓN DE INFORME
Anual

PUNTO DE CONTACTO
Información Financiera:
CFO
Gabriel Núñez
gabriel.nunez@ALEATICA.com

Información No Financiera:
Directora Global de Sostenibilidad y Atención al Usuario
Vanessa Silveyra
vanessa.silveyra@ALEATICA.com

VISIÓN DEL COMITÉ DIRECTIVO

[GRI: 102-14]



422,5
M€ Ventas Netas
en 2020 y 568,4 en 2019

170,3
M€ Beneficios
después de impuestos
en 2020 y 174,1 en 2019

MENSAJE DEL CEO

ALEATICA es un nuevo tipo de empresa de movilidad, cuya estructura específica como operadora pura de activos de transporte le permite centrarse exclusivamente en la concepción y operación de carreteras y otros activos de transporte en Europa y América Latina.

Nuestro experimentado equipo global tiene como principal objetivo ofrecer el mejor servicio y las soluciones de infraestructura más seguras y sostenibles, respaldadas por la tecnología más avanzada. Para ello es necesario conocer a fondo los patrones de crecimiento y las demandas en aumento de los clientes y las comunidades, así como el papel cambiante de la tecnología y la necesidad urgente de soluciones de transporte más sostenibles.

Nuestro Consejo de Administración aprueba las políticas y la visión de la empresa, incluso en relación con la Sostenibilidad, y por tanto, como Consejero Delegado, debo garantizar que el rendimiento de la empresa se piense y se mida en términos financieros y no financieros. Así pues, el Consejero Delegado desempeña un papel fundamental en la configuración de la cultura empresarial y en el modo en que la gestión sostenible es parte integral de dicha cultura. La Sostenibilidad debe considerarse un elemento central en los resultados a largo plazo.

**Sinceramente,
Kenneth Frederick Daley
CEO**

2020 fue un año atípico y se convirtió en un año dedicado a las personas y a su cuidado: nuestros empleados, nuestros clientes y las comunidades más vulnerables. Asumimos el compromiso de no prescindir de ninguno de nuestros empleados a causa de la crisis sanitaria y económica causada por COVID-19, durante la cual nos hemos podido mantener en pie, a pesar de la drástica disminución de tráfico y de clientes en nuestras infraestructuras de movilidad.

También desarrollamos el Plan de Ayuda COVID-19, a través del cual atendimos las necesidades más severas de las comunidades vulnerables que se encuentran alrededor de nuestras Unidades de Negocio. Dicho Plan contempla seguridad alimentaria, higiene y saneamiento, y apoyo emocional a los hogares, especialmente para niños y mujeres.

GRACIAS POR FORMAR PARTE DE NUESTRA COMUNIDAD Y POR SU INTERÉS EN CONOCER LO QUE HEMOS LOGRADO DURANTE 2020, EL AÑO DE LAS PERSONAS Y DEL CUIDADO DE LOS DEMÁS.



Nuestra estrategia de Sostenibilidad se basa en la atención de los problemas más importantes, por lo que la emergencia por COVID-19 trazó la dirección a seguir en cuanto a la asignación de nuestros esfuerzos y recursos en materia de Sostenibilidad. Los proyectos y programas que habíamos previsto poner en marcha durante el año 2020, fueron adaptados al contexto de COVID-19 o sustituidos por acciones contra la pandemia a favor de nuestros empleados y comunidades. Las prioridades cambiaron, pero afortunadamente fueron atendidas con éxito por nuestro equipo global.

Durante el año 2021, realizaremos una debida diligencia y evaluación de los derechos humanos en nuestras Unidades de Negocio, para implementar acciones que nos hagan ser cada vez más activos en la protección de los mismos, dentro y fuera de la empresa.

Además, durante 2021 realizaremos un diagnóstico de adaptación y resiliencia para identificar las vulnerabilidades debidas a los efectos del cambio climático e implementar las acciones que, junto con nuestras comunidades, nos permitirán prevenir y afrontar mejor los desafíos climáticos.

Llevaremos a cabo una evaluación técnica medioambiental, basada en nuestros indicadores medioambientales por Unidad de Negocio. Utilizaremos la metodología de Objetivos Basados en la Ciencia y estableceremos objetivos de reducción de emisiones de carbono para 2030. Nos comprometeremos a contribuir a la reducción de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) en las localidades en las que operamos.



8.8/10
Calificación media de encuestas de satisfacción en 2020

2.454
Plantilla total de Colaboradores



ALEATICA se adhiere al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y se compromete con sus 10 Principios en aras de operar de forma que cumpla con sus responsabilidades fundamentales en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Como se podrá comprobar en nuestro Informe Anual 2020, hemos incrementado nuestras contribuciones totales cuantificables a las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y seguiremos haciéndolo.

IFM Investors, nuestro accionista, se guía por un enfoque de inversión responsable, que está estrechamente alineado con el Pacto Mundial de la ONU y los Principios de Inversión Responsable apoyados por las Naciones Unidas, de los que IFM es signatario desde 2008.

En nombre del equipo global de ALEATICA, gracias por formar parte de nuestra comunidad y por su interés en conocer lo que hemos logrado durante 2020, el año de las personas y del cuidado de los demás.

DIRECTORES
FUNCIONALES



+



+



+



+



+

LILIA IVONNE HERNÁNDEZ
Directora de Recursos Humanos

En Sostenibilidad, RRHH es clave para fortalecer el tejido social entre nuestros empleados y promover la implementación de programas permanentes. La Sostenibilidad comienza dentro de la empresa, con la adopción de nuevas medidas que respondan a las tendencias actuales y a las necesidades de nuestros empleados, reduciendo el impacto negativo de sus actividades en la comunidad y el medio ambiente.

ROBERTO HOMBRADOS
Director de Desarrollo y Apoyo al Negocio

La Sostenibilidad es un componente clave para todas las Unidades Funcionales y de Negocio de la Compañía. La estrategia de crecimiento de Desarrollo de Negocio debe tenerla en cuenta desde el momento de adquirir nuevos activos, considerando no sólo sus características, sino la organización interna y la capacidad de ALEATICA para desplegar su cultura corporativa a nivel global y de manera consistente, tanto a corto como a largo plazo.

DIEGO DE LAPUERTA
Director Global de Operaciones

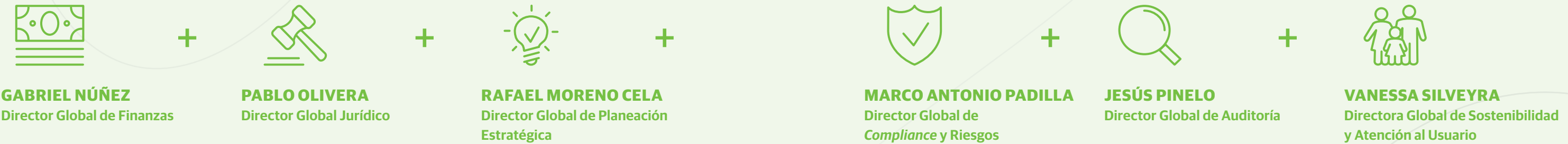
Una concesión de infraestructura es un negocio a largo plazo, y debe ser gestionado y mantenido con esta perspectiva, como se refleja en la visión y misión de ALEATICA. En Operaciones implementaremos las iniciativas necesarias para reducir la huella de carbono, mejorar la seguridad, promover la movilidad sostenible y atender a nuestros principales grupos de interés, incluyendo, entre otros, a las comunidades, usuarios, empleados y contratistas.

ANTONIO LORENZO
Director Global de Seguridad Física y Patrimonial

Seguridad Física y Patrimonial fomenta el equilibrio social en las comunidades donde opera la compañía, facilitando su continuidad. Cubrimos las necesidades de seguridad de la empresa, los empleados y los usuarios, de la mano de las Autoridades de Seguridad Pública y sus áreas dedicadas a este propósito. Contribuimos a la Sostenibilidad de ALEATICA y al equilibrio ambiental manteniendo las vías libres de elementos disruptivos para los usuarios..

JUAN BOSCO MARTI
Director de Relaciones Institucionales y Comunicación

La visión de largo plazo de ALEATICA concibe a la Sostenibilidad como un pilar que no sólo guía la forma como operamos sino cómo priorizamos y desplegamos nuestros recursos. Esto marca la pauta de nuestras relaciones institucionales y nuestras comunicaciones a colaboradores, usuarios, aliados estratégicos, gobiernos y reguladores. La Sostenibilidad nos mantiene enfocados en lo que realmente importa: el impacto de nuestros programas de largo plazo y las profundas relaciones que estamos desarrollando con las comunidades que servimos.



En ALEATICA sabemos que el desempeño de la empresa no se limita a sus logros financieros y cada vez somos más conscientes de que los logros no financieros repercuten en el aspecto financiero de nuestras Unidades de Negocio. Ahora más que nunca el desempeño a largo plazo de ALEATICA está estrechamente vinculado a nuestro enfoque social y medioambiental, tanto interno como externo, y a la inversión estratégica.

El Departamento Jurídico asesora permanentemente en el cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales relacionadas con la Sostenibilidad. Además, apoya al equipo directivo en la consecución de acuerdos con las Comunidades, teniendo en cuenta su particular idiosincrasia y organización.

En ALEATICA pensamos que para generar valor a largo plazo todos nuestros activos deben operar reduciendo su impacto medioambiental y promoviendo la inclusión social. Por tanto, la sostenibilidad vertebró el plan de negocio de la empresa con programas ajustados a criterios de materialidad, con un marco común de reporte y con una evaluación continua del impacto de las acciones.

La Sostenibilidad y el Cumplimiento son piedras angulares del negocio ético, y constituyen enfoques complementarios hacia el mismo objetivo. En ALEATICA, los consideramos holísticamente, fusionando los procedimientos de temas Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo (ASG) y abordándolos de manera conjunta. La convergencia de los aspectos ASG es fundamental, y contamos con el pleno apoyo de nuestro Consejo de Administración, la Dirección Ejecutiva, la Gerencia y la Fuerza Laboral para innovar, desarrollar y ejecutar las mejores prácticas internacionales con el fin de elevar el nivel y convertirnos en la referencia del sector.

Sostenibilidad es gestionar nuestros negocios de forma respetuosa con el medioambiente, aportando valor a nuestras comunidades y entorno social, y con los más altos estándares de integridad y gobierno corporativo. Auditoría Interna dispone de un estatus independiente dentro de la organización y es una pieza básica de la estructura de gobierno corporativo ya que asegura la efectiva implantación de la estrategia de Sostenibilidad aprobada por el Consejo, supervisando los procesos desarrollados por la compañía y aportando recomendaciones de mejora sobre los mismos.

La Sostenibilidad es una forma de vida en la que lo más importante es cuidar el presente para asegurar un futuro en el que todos tengamos oportunidades, mientras cuidamos el planeta. En ALEATICA promovemos e implementamos acciones y proyectos que nos permitan ser agentes de bienestar al interior de la compañía, en cada Unidad de Negocio, y con todos nuestros grupos de interés, dando siempre lo mejor de nosotros.

COMITÉ EJECUTIVO Y DIRECTORES REGIONALES



JOAQUÍN GAGO
Director Europa

La Sostenibilidad es esencial para ALEATICA, como factor clave para asegurar el desempeño exitoso de la compañía. Esta visión debe impregnar todos los niveles de la empresa, creando una cultura en torno a la Sostenibilidad que permita un desempeño exitoso a largo plazo. Los Directores Regionales deben transmitir una orientación clara a las diferentes Unidades de Negocio sobre la importancia vital que tiene para el Consejo de Administración de ALEATICA el cuidado y la atención del rendimiento no financiero de sus respectivos activos.



CARLOS LORENZO GARCÍA-FAURE
Director Latinoamérica

La región a mi cargo pone en servicio nuevas infraestructuras, aportando a la Sostenibilidad el apego a altos estándares medioambientales en el diseño y construcción, a través de procesos de calificación ambiental complejos, y el compromiso social al adaptar las soluciones de movilidad a los requerimientos de las comunidades. Diseñamos y construimos carreteras para nuestros futuros usuarios priorizando la seguridad y las facilidades operativas, a través de las mejores prácticas posibles de gobierno corporativo.



RUBÉN LÓPEZ
Director México

En 2020, impulsamos la difusión y comprensión de nuestros cinco pilares corporativos, internamente y con los principales grupos de interés – Gobierno, Asociaciones y socios–. Apoyamos la definición de estrategias de las Unidades de Negocio y en Órganos de Gobierno Corporativo para asegurar el cumplimiento y exceder las expectativas planteadas en el Plan Anual de Negocios. Como resultado, gestionamos el proyecto de rehabilitación del Centro Ecoturístico Pueblo Nuevo Mazahua en la zona aledaña a AT-AT y firmamos el Acuerdo “Seguridad Vial Somos Todos” con la Cruz Roja Mexicana.

DIRECTORES DE LAS UNIDADES DE NEGOCIO

 A35 Brebemi	+	 TMS	+	 TELEVÍA	+	 Gana	+	 Autopista Urbana Norte	+	 Viaducto Bicentenario	+	 TCVAL	+
DUILIO ALLEGRINI Director General de Brebemi & Argentea		JESÚS AZNAR Director de Terminales Marítimas del Sureste - TMS		RODRIGO BERNAL Director de TeleVía		LUIS MIGUEL CANAL Director de Grupo Autopistas Nacionales - GANA		FRANCISCO JAVIER CUESTA Director General de Vías Urbanas - Autopista Urbana Norte (AuNorte) y Viaducto Bicentenario (VB)		ÁLVARO ESPINOSA Director de Terminal Cerros de Valparaíso - TCVAL			
En las economías modernas y en las empresas avanzadas, apoyado por los órganos de gobierno corporativo, el director general tiene cada vez más la responsabilidad ética de supervisar la gestión y el desarrollo con una especial sensibilidad a los temas ASG, garantizando el rendimiento operativo y financiero de la empresa junto con las necesidades del desarrollo eco-sostenible del contexto en el que opera, promoviendo valores éticos de valorización de las personas y de todo el entorno en el que opera.		El Director de la Unidad de Negocio es responsable de que los criterios de Sostenibilidad, como el cuidado del medio ambiente, la responsabilidad social, los derechos humanos y la inclusión, estén presentes en cada proyecto o decisión empresarial. La Sostenibilidad es un factor de éxito a largo plazo y el Director es el primero en establecer en cada proyecto o decisión, un equilibrio justo entre las cuestiones financieras y las no financieras.		En TeleVía, nuestra visión es satisfacer las necesidades de nuestros grupos de interés mediante una gestión transaccional segura, eficiente y transparente, enfocada en la protección de la información de nuestros usuarios y en la innovación, para asegurar que el valor que aportamos a la empresa y a sus socios no sea sólo económico, sino que contribuya al desarrollo sostenido de nuestros aliados comerciales, del medio ambiente y de la comunidad en general.		En GANA, nuestro objetivo es mantener un equilibrio en la seguridad vial, la seguridad y el desarrollo de nuestros colaboradores, usuarios, socios comerciales y proveedores, así como de las comunidades a nuestro alrededor, enfatizando el cuidado del medio ambiente y los recursos naturales, con una gestión de riesgos apropiada que permita provisionar las acciones coyunturales necesarias en el marco de la Sostenibilidad ambiental, social y económica a corto, mediano y largo plazo.		La implementación de la estrategia de Sostenibilidad es una obligación para los equipos de gestión de las Unidades de Negocio de autopistas de ALEATICA para contribuir en los objetivos globales de ALEATICA y a los ODS de la ONU 2020. Nuestras carreteras deben ser las más sostenibles, con diseños y sistemas que mejoren la movilidad, apoyando a los vehículos sostenibles, generando electricidad a partir de energía solar, asegurando la formación del personal propio y de los usuarios, y pensando a lo grande en los objetivos de Sostenibilidad hasta dentro de 50 años, con objetivos intermedios de 10 años.		Hoy en día, lograr una prosperidad económica sostenida en el tiempo, requiere ser sostenible tanto ambiental como socialmente. En este desafío, el director general juega un rol relevante tanto en dar los lineamientos como en apoyar la generación de iniciativas relacionadas. En TCVAL hemos implementado la medición de la huella de carbono y la reducción de los GEI, así como una importante gestión social a través de los proyectos de la Mesa de Responsabilidad Social que integramos con la Municipalidad y la Autoridad Portuaria.			



LUIS MANUEL EUSEBIO
Director de Autopista Vespucio
Oriente - AVO

La vida ha dado un giro brusco debido al cambio climático, la pandemia y la toma de conciencia social, que nos ha hecho cambiar en todos los aspectos de nuestra vida cotidiana y laboral. ALEATICA ha elegido la Sostenibilidad como uno de sus pilares trascendentales de funcionalidad, y como líderes de los equipos de concesión debemos guiar, instruir y hacer cumplir estas nuevas reglas. El Informe Anual No Financiero recoge todas las actividades y políticas de ALEATICA relacionadas con dicho pilar, guiándonos en nuestra misión.

RAÚL HUMBERTO VITAR
Director de Concesionaria Nuevo
Camino Nogales-Puchuncaví -
CANOPSA y Puente Industrial

Tanto en las etapas previas a la construcción, como en la obra y la operación de CANOPSA y Puente Industrial, el apego a las consideraciones de Sostenibilidad ha permitido cumplir con los altos estándares de ALEATICA, sus accionistas, la Administración (MOP y otros organismos gubernamentales), los usuarios y las comunidades, mismos que en Chile se esperan de los proyectos de infraestructura. La adecuación de nuestros procesos se ha traducido en un diseño y operación acorde a las exigencias actuales.

SALVADOR HUMBERTO LARA
Director de Autopista Atizapán
Atlacomulco - ATAT

El Director de la Unidad de Negocio es responsable de desarrollar e impulsar proyectos que den valor económico a la empresa dentro de un marco totalmente sostenible y cuidando la situación ambiental, social, humana y de inclusión que los rodea. La Sostenibilidad es la información general no financiera de la empresa, y el Director de la Unidad de Negocio es el primero en establecer en cada proyecto un justo equilibrio entre lo financiero y lo no financiero.

GERARDO MERLA
Director de Supervía
Poniente - SVP

En Concesión Poetas, la Dirección pretende perseguir los objetivos establecidos por el Consejo de Administración, entre los que la Sostenibilidad es fundamental. En esta primera etapa, buscamos hacer de la Sostenibilidad una "experiencia de vida" para nuestros empleados, usuarios y grupos de interés. Creemos firmemente que si somos capaces de crear esta "conciencia de Sostenibilidad", se convertirá en un importante detonador de las siguientes acciones que debemos emprender.

ÁNGEL MONTES
Director ALEATICA LABS

ALEATICA LABS tiene como objetivo diseñar e implementar soluciones tecnológicas, incluyendo tecnologías de gestión inteligente del tráfico, que respondan a través de la innovación a los retos actuales del Grupo en las áreas de seguridad, movilidad y Sostenibilidad de los sistemas de transporte por carretera.

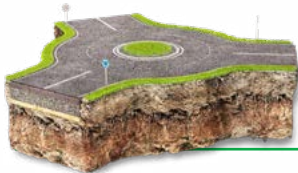
	+		+		+		+		+	
RAFAEL MOYA Director de Autopista del Norte - AuNor		ALEJANDRO NIÑO Director de Autopista Río Magdalena - ARM		JAVIER RODRÍGUEZ Director de Euroglosa M45		JORGE ALFONSO RUBIO Director General de Circuito Exterior Mexiquense - CONMEX		JOSÉ IGNACIO URIARTE Director de Terminal de Contenedores de Tenerife - TCTenerife		JAIME VARELA Director de Libramiento Elevado Puebla - LEP
La Sostenibilidad es uno de nuestros pilares y la clave del éxito futuro. Tenemos la misión de cambiar el mundo, por lo que nuestros objetivos empresariales no son sólo económicos, sino sostenibles. Crecimiento económico, fin de la pobreza y las desigualdades, cultura, biodiversidad, medio ambiente, son conceptos que nos muestran el nuevo camino. El impacto social de nuestras infraestructuras es más importante que las obras, por lo que nuestros grupos de interés cobran mayor importancia y deben ser considerados. Los aspectos no financieros de AuNor tienen un gran impacto en las comunidades alrededor de la RV4 y, por tanto, en la RV4 misma.		En contexto con la búsqueda de desarrollar un proyecto sostenible en Autopista Río Magdalena, se han identificado oportunidades de mejora en el ámbito ambiental, social y económico, lo que ha permitido minimizar los aspectos e impactos ambientales y sociales negativos que potencialmente pueden afectar el desarrollo del proyecto, así como fortalecer la aceptación e incrementar la credibilidad en las comunidades de influencia y la confianza ante los grupos de interés, mediante la implementación de estrategias que contribuyen a asegurar los procesos.		En la autopista M45 tenemos casi 20 años de experiencia, pero nuestra mentalidad cambió hace tres años, cuando nos dimos cuenta de que asumir la responsabilidad de nuestros impactos ambientales, sociales y de gobernanza era esencial para nuestro futuro. El año pasado se produjo una importante reducción del límite de velocidad en nuestra autopista y, como resultado, se redujo nuestra huella de carbono. La Sostenibilidad es fundamental en nuestro trabajo y seguimos evaluando todas nuestras actividades para mejorar sus impactos ASG.		El Líder de la Unidad de Negocio gestiona la licencia social para operar en las comunidades circundantes y construye relaciones a largo plazo aplicando las directrices de Sostenibilidad de ALEATICA. Asimismo, sirve de enlace entre el Consejo de Administración de CONMEX y las comunidades, presentando proyectos de divulgación, resultantes de estudios sociales y de materialidad, al Consejo de Administración para su aprobación y dotación de recursos, supervisando la ejecución de los proyectos y comunicando a todas las partes interesadas los beneficios y resultados obtenidos.		En sintonía con los Planes Estratégicos de Puertos del Estado en materia de medio ambiente y Sostenibilidad, para evitar y prevenir impactos severos en el medio ambiente por el crecimiento del transporte y la logística, TCTenerife contribuirá a que el puerto de Santa Cruz de Tenerife sea un PUERTO VERDE. Alcanzaremos los resultados económicos de forma sostenible, y reduciremos los impactos ambientales y sociales; controlaremos la calidad del aire y del agua, el ruido y los residuos, y reduciremos el consumo de energía a través de medidas de eficiencia y energía verde.		En LEP, impulsamos y mantenemos la estrategia de Sostenibilidad Corporativa, buscando la mayor eficiencia en los procesos, observando un comportamiento ético para fortalecer las relaciones con nuestros grupos de interés (clientes, proveedores, sociedad, etc.), gestionando los riesgos inherentes al negocio con una visión en favor del bienestar común, de los colaboradores y del medio ambiente. Estamos convencidos de que "las pequeñas acciones en favor de la Sostenibilidad hacen grandes diferencias entre las empresas".

SNAPSHOT ALEATICA

UNIDADES DE NEGOCIO Y
UBICACIÓN GEOGRÁFICA¹

[GRI: 102-2, 102-4, 102-6, 102-7, 102-45]

6 PAÍSES



MÉXICO

Circuito Exterior Mexiquense
110 km
229.557 adt

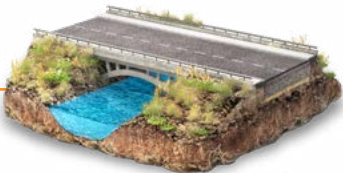
Grupo Autopistas Nacionales
123 km
30.460 adt²

Viaducto Bicentenario
32 km
17.070 tmda³

Autopista Urbana Norte
9 km
27.917 tmda

Atizapán - Atlacomulco
74 km
En construcción

Televía⁴

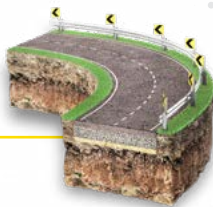


CHILE

Puente Industrial
6,5 km
En construcción

Camino Nogales Puchuncaví
43 km
3.478 adt y fase en construcción

Terminal Cerros de Valparaíso
6,4 ha
1.168.644 toneladas



COLOMBIA

Autopista Río Magdalena
70 km
1.714 adt y fase en construcción



PERÚ

Autopista del Norte
395,7 km
22.172 adt

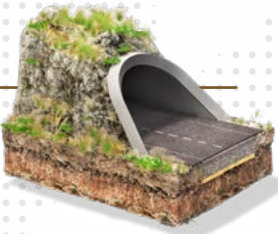


ESPAÑA

Euroglosa 45
8,3 km
74.027 tmda

Terminales Marítimas del Sureste
36,5 ha
84.441 Núm. movimientos

Terminal de Contenedores de Tenerife
15,3 ha
67.936 Núm. movimientos



ITALIA

Brebemi
62 km
14.286⁵ tmda

1 En el Informe Anual De Sostenibilidad 2020 sólo se reportan las empresas que son consolidadas de Grupo ALEATICA. Las que NO están incluidas en este informe son: Autopista Vespucio Oriente, Aeropuerto Internacional de Toluca, Libramiento Elevado de Puebla, Supervía Poniente, Autovía A-2 - Tramo 1, Metro Ligero Oeste.

2 Tráfico Medio Diario Anual (TMDA).

3 Aforo Promedio Diario (ADT).

4 Unidad de Negocio dedicada a Tecnologías de la Información / Sistemas de Software de Telepeajes.

5 Sólo se considera información de noviembre y diciembre de 2020, debido a que se incorporó al Grupo el 26 de octubre de 2020.

DATOS ¹

[GRI: 102-7, 201-1; Ley Española (11/2018): 1]



422,5

MN€ Ventas Netas
en 2020 y 568,4 en 2019

2.454

Plantilla total de
Colaboradores

170,3

MN€ Beneficios
después de impuestos
en 2020 y 174,1 en 2019

5.283,2

MN€ Inversión
de activos en 2020
y 5.139,5 Mn€ en 2019

4,6

billones
de veh-km en tráfico anual² en 2020
y 6 billones de veh-km en 2019

-24%

de veh-km
debido al efecto COVID-19
y los confinamientos
de la población

País	2020		2019	
	Ventas	BDI*	Ventas	BDI*
México	269,9	230,0	429,9	223,3
España	37,3	(60,6)	41,3	(56,1)
Chile	40,5	4,3	33,3	1,2
Colombia	28,4	18,3	19,0	(6,8)
Perú	34,1	(20,6)	44,9	29,3
Luxemburgo	12,3	(4,6)	-	(19,0)
Brasil	-	3,5		2,2
Otros	-	(0,1)	568,4	174,1
Total	422,5	170,3	510,1	170,3

1 Todas las cifras son al cierre del 2020.
2 No se incluyen las empresas de Brebemi debido a que se incorporaron el 26 de octubre de 2020; el dato de noviembre es 25.296 y el de diciembre es 28.800.
* Beneficios después de impuestos



ALEATICA

Smart & Sustainable Infrastructure

**MÁS QUE UNA EMPRESA
DE INFRAESTRUCTURA,**

**SOMOS LA
CONEXIÓN DE
MILLONES DE
PERSONAS,
INDUSTRIAS,
PUEBLOS
Y CIUDADES.**



NUESTRO NEGOCIO

[GRI: 102-2, 102-4, 102-6, 102-7, 102-15, 207-4, 413-1]

FILOSOFÍA CORPORATIVA

GRI: 102-16

EN ALEATICA BRINDAMOS LAS SOLUCIONES INTELIGENTES DE INFRAESTRUCTURA QUE UN MUNDO EN MOVIMIENTO REQUIERE.

TRABAJAMOS TODOS LOS DÍAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE NUESTROS USUARIOS Y COLABORADORES AL IGUAL QUE LAS CONDICIONES EN NUESTRO ENTORNO, DESARROLLAMOS PROYECTOS TECNOLÓGICOS PARA LA MOVILIDAD SOSTENIBLE Y GENERAMOS ALIANZAS CON ORGANIZACIONES COMPROMETIDAS CON EL CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE.

A TRAVÉS DE NUESTRAS ACCIONES CREAMOS CAMINOS SEGUROS. ASÍ, LOS PILARES DE LA EMPRESA SE AFIANZAN EN TODAS NUESTRAS ACCIONES Y PROYECTOS.



LA SEGURIDAD ES PRIMERO

La seguridad es y será siempre nuestra máxima prioridad. Cuidamos a cada cliente, a cada persona y a cada colaborador. Es una actitud presente en la cultura de ALEATICA.

+



PASIÓN POR EL EQUIPO

Nuestra gente, con su compromiso, pasión y visión, hacen posible el logro de los resultados y la misión que nos proponemos como empresa. Reconocemos el esfuerzo, el compromiso y la colaboración. Disfrutamos la vida laboral y personal.

+



EXCELENCIA EN EL SERVICIO

Nuestra razón de ser son las personas, a ellas nos debemos. Atendemos y cuidamos a nuestros usuarios. Aplicamos un enfoque sistémico e innovador para brindar un servicio de alto valor añadido. Somos aliados de nuestros usuarios.

+



SOSTENIBILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL

Para ALEATICA, si lo que generamos no es sostenible, no es desarrollo. Respetamos y nos esforzamos por mejorar el entorno ambiental y social en el que operamos. Promovemos los derechos humanos e impulsamos la inclusión social.

+



TRANSPARENCIA Y GOBIERNO CORPORATIVO

Aplicamos los más altos estándares de gobierno corporativo. Adoptamos las mejores prácticas internacionales para garantizar transparencia. Buscamos eficiencia e integridad en el servicio prestado, garantizando a nuestros usuarios la mejor calidad de servicio.

GESTIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD

[GRI: 102-12, 102-15, 102-16, 102-29, 102-43; Ley Española (11/2018): 1, 2

TRABAJAMOS TODOS LOS DÍAS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA Y LAS CONDICIONES EN NUESTRO ENTORNO, DESARROLLAMOS PROYECTOS TECNOLÓGICOS PARA LA MOVILIDAD SOSTENIBLE Y GENERAMOS ALIANZAS CON INSTANCIAS COMPROMETIDAS CON EL CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE.

Para ALEATICA, si lo que generamos no es sostenible, no es desarrollo.

Estamos adheridos a Pacto Mundial México y España, iniciativa de las Naciones Unidas que invita a empresas y organizaciones a alinear sus estrategias y operaciones con Diez Principios universales sobre derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción.

A través de esta iniciativa, se promueven los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de la Agenda 2030 en el sector privado, los cuales tienen como objetivo generar un movimiento internacional de empresas sostenibles en alianza con gobiernos y sociedad civil, para lograr el desarrollo sostenible de nuestro planeta. En ALEATICA contribuimos directamente a algunas de las 169 metas de los 17 ODS y de manera indirecta a otras adicionales del **Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)**.

Nuestra meta es mejorar año con año con base en la retroalimentación que el Pacto Mundial da a lo reportado, siguiendo los nuevos lineamientos y estándares internacionales de Sostenibilidad.

En abril de 2020, la Dirección Global de Sostenibilidad, desarrolló –y actualmente implementa– **la Política y la Norma de Sostenibilidad** de ALEATICA, que busca ser un agente de bienestar que aporte social y ambientalmente. Para ello, desarrolla programas y proyectos sociales y ambientales que responden a las necesidades identificadas para generar un impacto positivo y cuantificable en la sociedad y en el medio ambiente y, con ello, a su vez, contribuye a la Sostenibilidad del negocio.



NUESTROS PRINCIPIOS

Agregar valor a todos los grupos de interés de ALEATICA, como usuarios, comunidades, accionistas, colaboradores y terceras partes, a través de la inversión social y ambiental interna y externa.

Cultura de Sostenibilidad Social y Ambiental integrada en ALEATICA, basada en la implementación de estándares nacionales e internacionales.

Cumplimiento a las regulaciones sociales y ambientales y otros requisitos legales aplicables a la organización.

Respeto, protección y promoción de los derechos humanos de los grupos de interés de la empresa.

COMPROMISOS DE SOSTENIBILIDAD

[GRI: 102-20]

- Implementar un **Plan Estratégico de Sostenibilidad**, que permita diagnosticar y priorizar las necesidades sociales y ambientales tanto internas como externas.
- Colaborar con todas las áreas de la organización para desarrollar programas y proyectos que permitan atender los temas más relevantes, así como evaluar los impactos.
- Evaluar los riesgos físicos y transicionales asociados al cambio climático y contribuir a la reducción de emisiones de carbono, de residuos y materiales contaminantes, así como a la eficiencia energética, mediante proyectos, acciones e iniciativas.
- Apoyar la implementación del **Safety First Plan**, a través de la impartición de formaciones de educación vial a comunidades, vecinos y usuarios.
- Realizar talleres de Sostenibilidad, sobre temas internos y externos, orientados a la integración de la cultura de Sostenibilidad y dirigidos a los grupos de interés.
- Cumplir con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de la Agenda 2030, dado que en ALEATICA estamos adheridos al Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas.
- Reportar periódicamente a los grupos de interés las acciones implementadas y los resultados en materia de Sostenibilidad social y ambiental, así como el impacto generado.
- Destinar los recursos económicos, humanos y técnicos que tengan un impacto positivo en términos ambientales y sociales.
- Comunicar de manera interna y externa los programas y proyectos implementados, así como el impacto generado en materia de Sostenibilidad.

Derivado de lo anterior, la Dirección Global de Sostenibilidad y Atención al Usuario implementa el Plan Estratégico de Sostenibilidad sustentado en una metodología compuesta por tres fases:

1

+

2

+

3

DIAGNÓSTICO.

Se realiza a través de un Análisis de Materialidad, el cual tiene como objetivo identificar los temas más relevantes para los grupos de interés internos y externos, así como las necesidades sociales y ambientales de cada Unidad de Negocio y del corporativo.

GESTIÓN DE PROYECTOS Y ACCIÓN SOCIAL.

Los temas relevantes identificados serán priorizados y atendidos mediante proyectos y/o acciones sociales y ambientales, los cuales a su vez permiten prevenir riesgos, dar cumplimiento legal aplicable y atender necesidades de las comunidades, y las expectativas de nuestros inversionistas y grupos de interés.

EVALUACIÓN DE IMPACTO.

Para asegurar que los recursos destinados a proyectos y acciones sociales y ambientales –internos y externos– representan una inversión que cambia positivamente la realidad de los beneficiarios, se realizará el seguimiento, monitoreo y evaluación del impacto generado, con el objeto de medir su eficacia, o en su caso proponer mejoras en la ejecución de los proyectos.

ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

[GRI: 102-40, 102-42, 102-43, 102-44, 102-46, 102-47, 103-1, 103-2]

El Análisis de Materialidad o de asuntos relevantes de Sostenibilidad es un proceso estratégico de creación de valor que permite la identificación e importancia de asuntos económicos, sociales y ambientales para ALEATICA y nuestros grupos de interés.

La metodología utilizada para el Análisis de Materialidad de ALEATICA a nivel global contempla las siguientes actividades:

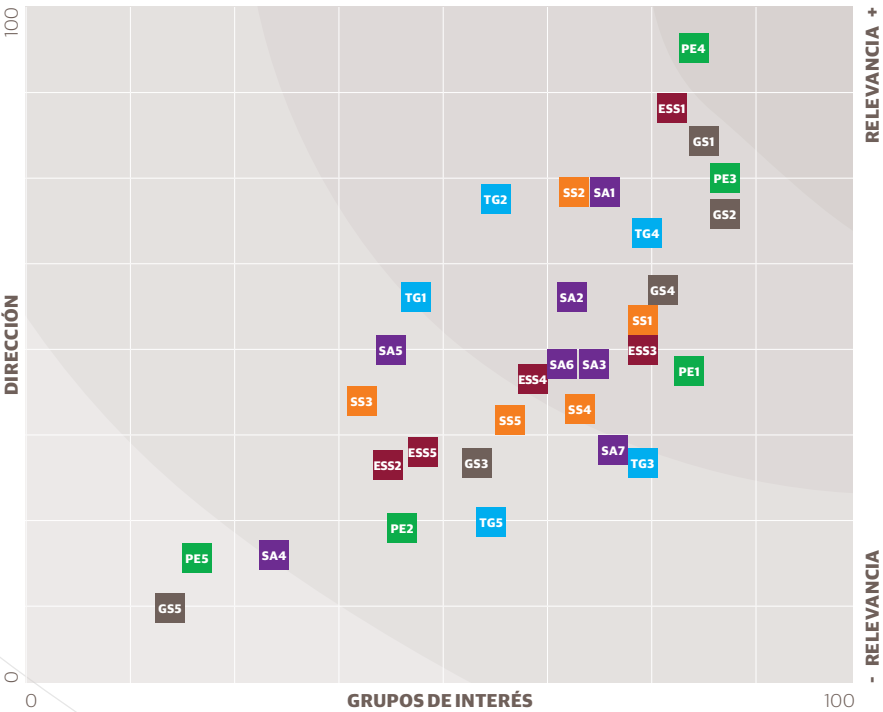
- Revisión de objetivos de negocio de ALEATICA para identificar las metas planteadas.
- Revisión de información pública de competidores relevantes del sector de infraestructura, puertos, aeropuertos y concesionarias de carreteras para saber en qué temas de Sostenibilidad están enfocando sus esfuerzos y entender las prioridades del sector.
- Identificación de riesgos globales por parte de la Dirección de Riesgos y alineación de los temas materiales.
- Identificación de actores relevantes para recopilar opinión y percepción sobre los asuntos relevantes a los que deba dar prioridad ALEATICA a nivel global.
- Valoración y priorización de temas por parte de las principales Direcciones de la empresa de todas las Unidades de Negocio.
- Recopilación de información a través de encuestas a principales grupos de interés.
- Análisis de estándares e indicadores que solicitan inversionistas sobre agenda ambiental, social y de gobernanza.
- Validación de resultados y priorización de asuntos de Sostenibilidad a nivel global.

Los grupos de interés que se identificaron fueron los siguientes:

- Alta Dirección (CEO y directores regionales)
- Direcciones Funcionales
- Directores de Unidades de Negocio
- Inversores
- Directores de Área
- Colaboradores
- Instituciones Financieras
- Proveedores Estratégicos
- Alianzas Estratégicas

Una vez identificados los grupos de interés, se definió la muestra y se diseñó una encuesta con la relación de temas materiales que incluían asuntos relevantes de los tres ejes de Sostenibilidad (ambiental, social y económica), tomando en cuenta temas relevantes del sector y del contexto.

Los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta y del análisis de factores externos (medios de comunicación, tendencias y riesgos globales) fueron ponderados para construir la siguiente matriz de materialidad.



Para la conformación de esta matriz, se consideró en eje Y a la Alta Dirección (CEO y Directores Regionales), a los Directores Funcionales, a los Directores de las Unidades de Negocio y a los Inversionistas. En el eje X se consideró a los siguientes grupos de interés: Colaboradores, Instituciones Financieras, Proveedores Estratégicos, Alianzas Estratégicas, Gobierno, Comunidades y Materialidad de las Unidades de Negocio.

- Transparencia y Gobierno corporativo**

 - TG1 Estructura y gobernanza
 - TG2 Gestión de riesgo
 - TG3 Evaluación y cumplimiento normativo
 - TG4 Ética empresarial y anticorrupción
 - TG5 Transparencia y gestión fiscal
- Pasión por el equipo y seguridad es primero (colaboradores)**

 - PE1 Condiciones de trabajo y clima laboral
 - PE2 Gestión de talento
 - PE3 Salud laboral
 - PE4 Seguridad laboral
 - PE5 Diversidad, inclusión y equidad de género
- Sostenibilidad social**

 - SS1 Derechos humanos
 - SS2 Seguridad ciudadana y edicacación vial
 - SS3 Inversión social en comunidades
 - SS4 Participación social y ciudadana
 - SS5 Desarrollo ecnómico local
- Gestión de sostenibilidad**

 - GS1 Estrategia y Comité de Sostenibilidad
 - GS2 Gestión de los grupos de interés
 - GS3 Control y seguimiento de indicadores
 - GS4 Procesos de debida diligencia
 - GS5 Reporteo de sostenibilidad
- Sostenibilidad ambiental**

 - SA1 Adaptación al cambio climático
 - SA2 Gestión y consumo de energía
 - SA3 Gestión y consumo de agua
 - SA4 Gestión y consumo de materiales
 - SA5 Gestión de residuos
 - SA6 Gestión de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI)
 - SA7 Protección a la biodiversidad
- Excelencia en el servicio y seguridad es primero (usuarios)**

 - ESS1 Modelo de operación y continuidad operativa
 - ESS2 Experiencia de usuario
 - ESS3 Gestión de emergencias
 - ESS4 Mantenimiento de infraestructura vial
 - ESS5 Seguridad informática y ciberseguridad

Los temas materiales sobre los cuales enfocamos nuestros esfuerzos, alineamos nuestra Estrategia de Sostenibilidad y a los cuales damos prioridad en este Informe Anual De Sostenibilidad 2020, son los siguientes:

PILAR	NO.	CLAVE	TEMAS
Gestión de Sostenibilidad	1	GS1	Estrategia y Comité de Sostenibilidad
	2	GS2	Gestión de los grupos de interés
	3	GS4	Procesos de Debida Diligencia
Excelencia en el Servicio y Seguridad es Primero (usuarios)	4	ESS1	Modelo de operación y continuidad operativa
	5	ESS3	Gestión de emergencias
	6	ESS4	Mantenimiento de infraestructura vial
Pasión por el Equipo y Seguridad es Primero (colaboradores)	7	PE3	Salud laboral
	8	PE4	Seguridad laboral
	9	PE1	Condiciones de trabajo y clima laboral
Sostenibilidad Social	10	SS1	Derechos humanos
	11	SS2	Seguridad ciudadanía y educación vial
Sostenibilidad Ambiental	12	SA1	Adaptación al cambio climático
	13	SA2	Gestión y consumo de energía
	14	SA3	Gestión y consumo de agua
	15	SA4	Gestión y consumo de materiales
	16	SA6	Gestión de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI)
	17	SA7	Protección de la Biodiversidad
Transparencia y Gobierno Corporativo	18	TG2	Gestión de riesgos
	19	TG3	Evaluación y cumplimiento normativo
	20	TG4	Ética empresarial y anticorrupción



Para extender la estrategia de Sostenibilidad y tener claras las directrices en cada Unidad de Negocio, hemos trabajado en la implementación de este ejercicio de materialidad en las Unidades de Negocio con las que tenemos mayor participación y control en el grupo.

En 2020 hemos concluido en todas las Unidades de Negocio de México y Perú, en donde se identificaron los temas materiales más relevantes. A partir de este análisis, en 2021 las Unidades de Negocio enfocarán y priorizarán su atención mediante proyectos y acciones para atención de los siguientes temas materiales:

	MÉXICO			PERÚ				
	CONMEX	VIADUCTO BICENTENARIO	URBANA NORTE	GANÁ	ATAT	SUPERVÍA	LEP	TELEVÍA AUNOR
Salud y seguridad ocupacional								
Gestión de emergencias								
Ética e Integridad								
Cumplimiento legal ambiental								
Seguridad vial y ciudadanía								
Gestión de riesgos								
Experiencia del usuario								
Licencia social								
Seguridad en infraestructura								
Protocolos de ciberseguridad								
Protección y conservación de la biodiversidad								
Inversión y acciones sociales a grupos vulnerables (comunidades)								
Cumplimiento de acuerdos por daños a comunidades								
Inseguridad social								
Infraestructura resiliente y sustentable								

NUEVAS ADQUISICIONES

[GRI: 102-2, 102-4, 102-6]

En octubre de 2020, ALEATICA adquirió Brebemi, autopista de peaje A35, de 62 km, que conecta Brescia y Milán desde la circunvalación exterior A58 de Milán (lado occidental) hasta la autopista A4 en Brescia (lado oriental), dando servicio a una de las zonas más desarrolladas e industrializadas de Italia. Con una conexión estratégica que proporciona acceso al aeropuerto de Linate desde el Este y a varios centros de distribución y logística entre Milán y Brescia (más de 900.000 m² de almacenes en funcionamiento o en construcción para Amazon, LVMH, DHL, Esselunga, YNAP entre otros).

Firmada la concesión en 2007, las obras comenzaron en 2009 y concluyeron en 2014, inaugurándose así la autopista de peaje A35. La conexión A35 – A4 se completó posteriormente en 2017, mejorando considerablemente la conectividad de Brebemi con el resto de la red vial.

Esta adquisición significa la entrada de ALEATICA en el mercado italiano, y fortalece nuestro historial en el desarrollo y operación de infraestructuras de transporte en Europa y América Latina. Con esta inversión, incrementamos nuestra cartera de activos a 20 Unidades de Negocio en seis países (15 autopistas de peaje), consolidando nuestra posición en el mercado global de infraestructuras como un proveedor líder en soluciones de transporte sostenible.





**MÁS QUE 933,5 KILOMETROS
DE INFRAESTRUCTURA,**

**SOMOS LA
TRANQUILIDAD
DE REGRESAR
SEGUROS A CASA
CADA DÍA.**

LA SEGURIDAD ES NUESTRA MÁXIMA PRIORIDAD, SIEMPRE.
CUIDAMOS A CADA CLIENTE, A CADA PERSONA, SIEMPRE. ES
UNA ACTITUD PRESENTE EN LA CULTURA DE ALEATICA.



LA SEGURIDAD ES PRIMERO

[GRI: 103-2, 403-9, 416-1]

DATOS*

[GRI: 403-9; Ley Española (11/2018): 30]



54

Accidentes laborales
registrados

-5%

de 2019 (57 accidentes)
a 2020¹



799

Lesionados registrados
(incluye accidentes de tráfico)²

-36%

de 2019 a 2020



Víctimas fatales

75

en accidentes de usuarios

-13%

del 2019 (86 víctimas) al 2020

2

de colaboradores y contratistas

1

Colaborador de la Unidad de
Negocio CONMEX

1

Contratista de CONMEX



8.300

Pruebas rápidas anticuerpos
COVID-19

61.436

Euros

Inversión en EPP para COVID-19

1

Decesos por COVID-19

En Unidad de Negocio GANA



35.963

Horas de formación en
seguridad

+175%

de 2019 (13.078 horas)
a 2020



En ALEATICA, la Seguridad es nuestra prioridad. Por ello, durante el 2020 hemos consolidado la estrategia de *Safety* que nos convertirá en un referente en esta materia en los próximos años. Esto nos permite operar de forma responsable, evitar riesgos para nuestros colaboradores y para nuestros usuarios, así como velar por la Sostenibilidad de nuestro negocio. Es por ello que, junto con los organismos reguladores, proveedores críticos y gremios del sector, creamos una cultura de seguridad y buenas prácticas en nuestra operación.

Nuestro objetivo es llegar a la excelencia en materia de seguridad y convertirnos en referente dentro de nuestro sector, para nuestros usuarios y para nuestros colaboradores.

* Todas las cifras son al cierre del 2020.

¹ En Brebemi no se produjeron accidentes laborales en los meses de noviembre y diciembre de 2020.

² La cifra de accidentalidad vial se ha visto reducida en un mayor porcentaje debido a la caída del tráfico en las vías por el efecto COVID-19.

Durante 2020, la Dirección de *Safety*, ya consolidada desde el año 2019, ha centrado sus esfuerzos en impulsar todos los proyectos contenidos en el *Safety First Plan* orientados a cada uno de nuestros grupos de interés identificados.

PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LA ADAPTACIÓN DEL SMS, REALIZAMOS SEGUIMIENTO EN CADA UNO DE LOS PAÍSES Y UNIDADES DE NEGOCIO, IDENTIFICANDO A SU VEZ LAS UNIDADES DE NEGOCIO EN DONDE SE CUENTA CON LA ALINEACIÓN AL ESTÁNDAR ISO 45001.



Los programas e iniciativas que hemos desarrollado para cada uno de nuestros grupos de interés son las siguientes:



EMPLEADOS

Proyecto *Near Miss*
Proyecto Piloto *Job Hazard Assessment Alive*



CLIENTES

PRA 2020-2025
(programa de reducción de accidentes)



PRIMEROS RESPONDIENTES

Proyecto de colaboración con primeros respondientes identificados en la sociedad



CONTRATISTAS

Continuación de cumplimiento de estándares MSR



COMUNIDADES Y ORGANISMOS DE GOBIERNO

Proyecto de seguridad vial en escuelas de áreas desfavorecidas

SISTEMA INTEGRAL DE SEGURIDAD Y SALUD

[GRI: 103-2, 403-1; Ley Española (11/2018): 29]

En enero de 2020, iniciamos la expansión del *Safety Management System GLOBAL (SMS)* bajo el cual se establecen las pautas para gestionar la Seguridad y Salud en ALEATICA Global. El sistema se encuentra basado en los ciclos de mejora continua y está alineado a las normativas internacionales ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001.

Dependiendo del grado de madurez en materia de Salud y Seguridad, en todas las Unidades de Negocio debemos adaptar los sistemas a los requerimientos del SMS de ALEATICA, ya sea adaptando los procedimientos ya existentes o bien adaptando el SMS completo. El sistema consta de 16 procedimientos y atiende a nuestros colaboradores, usuarios, contratistas y al medio ambiente.

ESQUEMA SAFETY MANAGEMENT SYSTEM



EMPLEADOS

DOS-PRCS-01
DOS-PRCS-02
DOS-PRCS-03
DOS-PRCS-04
DOS-PRCS-05
DOS-PRCS-06
DOS-PRCS-07
DOS-PRCS-08
DOS-PRCS-09
DOS-PRCS-10
DOS-PRCS-11
DOS-PRCS-12
DOS-PRCS-13



CLIENTES/ SEGURIDAD VIAL

DOS-PRCS-03
DOS-PRCS-10
DOS-PRCS-11
DOS-PRCS-15
DOS-PRCS-16



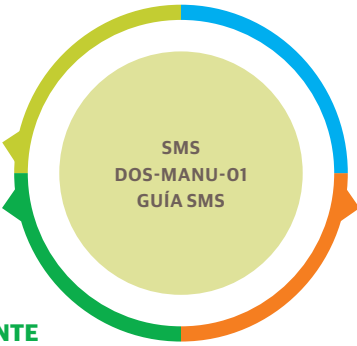
MEDIO AMBIENTE

DOS-PRCS-02
DOS-PRCS-03
DOS-PRCS-06
DOS-PRCS-07
DOS-PRCS-08
DOS-PRCS-09
DOS-PRCS-10
DOS-PRCS-11
DOS-PRCS-14



CONTRATISTAS

DOS-PRCS-03
DOS-PRCS-06
DOS-PRCS-07
DOS-PRCS-09
DOS-PRCS-10
DOS-PRCS-11



DOS-PRCS-01 Identificación de peligros y evaluación de riesgos.
DOS-PRCS-02 Identificación y evaluación de requisitos legales y otros requisitos
DOS-PRCS-03 Planificación, objetivos y memoria
DOS-PRCS-04 Organización interna
DOS-PRCS-05 Formación y capacitación
DOS-PRCS-06 Comunicación, participación y consulta
DOS-PRCS-07 Seguimiento y control
DOS-PRCS-08 Planes de preparación y respuesta a emergencias

DOS-PRCS-09 Investigación de accidentes, incidentes y *near miss*
DOS-PRCS-10 Control documental SMS
DOS-PRCS-11 Realización Auditorías al SMS
DOS-PRCS-12 Nombramientos y permisos
DOS-PRCS-13 Coordinación de actividades empresariales
DOS-PRCS-14 Identificación y evaluación de aspectos ambientales
DOS-PRCS-15 Investigación de accidentes, clientes. Seguridad vial
DOS-PRCS-16 Seguimiento y control. Seguridad vial

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

[GRI: 403-2; Ley Española (11/2018): 30]

Durante 2020, se ha obtenido una mejora global de 5% en la accidentalidad de colaboradores respecto a 2019:

INDICADORES GLOBALES ALEATICA	2019	2020
Número de accidentes de trabajo con baja	57	54
Número de días perdidos por accidente con baja	1.726*	1.591
Número de horas acumuladas de trabajo	5.555.629*	5.559.598**
Número de muertes por actividades o enfermedades laborales de empleados	0	1
Número de muertes laborales de contratistas	3	1
Índice de incidencia (LTIR, <i>Lost Time Injury Incidence Rate</i>) / Tiempo perdido por tasa de lesiones	2,31*	2,23
Índice de gravedad (LTISR, <i>Lost Time Injury Severity Rate</i>)	0,31*	0,29
Índice de frecuencia (LTIFR, <i>Lost Time Injury Frequency Rate</i>)	10,26*	9,88

No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas: México (Supervía Poniente, Libramiento Elevado de Puebla y Aeropuerto Internacional de Toluca), España (Autovía A-2 y Metro Ligero Oeste) y Chile (Vespucio Oriente). Debido a que las empresas de Brebemi se incorporaron el 26 de octubre de 2020, sólo se consideran datos de noviembre y diciembre de 2020.

* Se realiza un ajuste en los números de 2019 ya que se incluían datos de las unidades de negocio no consolidadas y en este Informe Integrado 2020 se actualiza sólo con las unidades consolidadas. Los datos que cambiaron son los siguientes: número de días perdidos 1.740, número de horas acumuladas de trabajo 5.794.782, LTIR 2,20, LTISR 0,30 y LTIFR 9,83.

** El dato de horas anuales trabajadas contempla a empleados propios y eventuales. En Chile se reportaron 264 colaboradores eventuales y en este total se consideran sus horas trabajadas.

De los 54 accidentes de trabajo con baja, 11 han sido sufridos por personal femenino y 43 por personal masculino. Esto supone que, de los accidentes contabilizados en 2020, 20% son femeninos (que corresponden a 15 accidentes) y 80% fueron sufridos por personal masculino (que corresponden a 45 accidentes).

Durante 2020, decidimos dar un paso más en las matrices de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER) y a través de la activación del programa de *Job Hazard Assessment*, realizaremos la implementación de esas matrices a través de las sesiones de trabajo con todos y cada uno de nuestros colaboradores.

En 2020, generalizamos el uso de la plataforma *ALEATICA Safety Reporting (ASR)*, a través de la cual todos los accidentes e incidentes son registrados en la plataforma, permitiendo con ello realizar investigación e identificación de la causa-raíz de los incidentes y accidentes para, a su vez, plantear las medidas correctivas para su atención, seguimiento y cierre correspondiente.

Analizar los datos de manera conjunta supone un gran avance para el área, ya que se logra reorientar esfuerzos de capacitaciones y formación en las causas mayores que ocasionan los incidentes y accidentes.

Durante 2020, se ha mantenido la iniciativa para comunicar Lecciones Globales Aprendidas, a través del correo institucional que se generó en 2019 (safety@ALEATICA.com). Las lecciones aprendidas en materia de salud y seguridad que fueron registradas son las siguientes:

- **Lección 4:** Evitar confrontaciones con los usuarios
- **Lección 5:** Protección de nuestros colaboradores y personal de contratistas en vía

Genero de accidentados

80%
hombres

20%
mujeres



LESIONES, FATALIDADES Y ENFERMEDADES

[GRI: 403-9, 403-10; Ley Española (11/2018): 31]

Durante 2020, mediante las implementaciones y mejoras de seguridad activa o pasiva dentro de nuestras vías, se ha alcanzado una mejoría a nivel global de 36%, correspondiente a 799 lesionados, y una mejoría de 13% correspondiente a 75 fatalidades de usuarios.

Las causas más frecuentes de 80% de los accidentes reportados son:



En la Unidad de Negocio CONMEX, se produjo una fatalidad que originó un plan de respuesta para la mejora de las señalizaciones y confinamientos de carriles. Adicional, se revisaron todos los Manuales de Señalización de las Unidades de Negocio, incorporando todos los nuevos elementos y los *Cushion Trucks* recientemente adquiridos.

Con respecto a fallecimientos por enfermedad laboral o enfermedades laborales, no se presentaron eventos con personal propio ni con contratistas. Lamentablemente, se registró el deceso por COVID-19 de un colaborador de la Unidad de Negocio GANA.



A NIVEL GLOBAL, SE HA OBTENIDO UNA MEJORA DE 5% EN LA ACCIDENTALIDAD EN PERSONAL PROPIO CON RESPECTO AL AÑO 2019 (57 ACCIDENTES).



SEGURIDAD PARA NUESTROS USUARIOS

[GRI: 103-2; Ley Española (11/2018): 57]

Para la Dirección Global de *Safety*, el año 2020 ha sido clave en la elaboración de los **Programas de Reducción de Accidentes (PRA)**, los cuales establecen la estrategia de seguridad vial de ALEATICA en los próximos cinco años, tratando la accidentalidad como un elemento integrado y conformado por tres factores identificados como los principales precursores de un accidente: Factor Vía, Factor Usuario y Factor Vehículo.

Con lo anterior, en ALEATICA nos sumamos al compromiso de reducción de accidentes del **"Decenio de Acción para la Seguridad Vial"**, recientemente renovado por otros 10 años (2021-2030).

Durante 2020, se han invertido aproximadamente **8,1 millones de euros** lo que marca un avance de un 8,57% con respecto al total de las inversiones contemplados en los PRA a nivel global.

inversiones contempladas en los PRA (2020-2024)

94,5
Millones de euros

33,4*
CONMEX

4,1*
Vías Urbanas

19,6*
GANA

24,4*
ARM

12,2*
AuNor

0,8*
M45

* Cifras expresadas en millones de euros

ACCIONES E INVERSIONES PARA UN SERVICIO SEGURO Y EFICIENTE

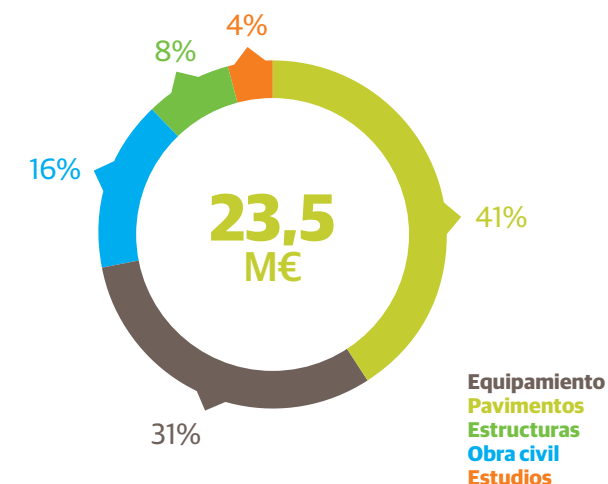
El objetivo de la Dirección Técnica de ALEATICA es asegurar, desde la fase de inversión, el cumplimiento y seguimiento de los indicadores contractuales, una vez iniciada la operación y a lo largo de la vida de la Unidad de Negocio, con la menor afección a los usuarios.

Durante 2020, en las Unidades de Negocio en fase de inversión, hemos continuado con la ejecución de las obras principales, mientras que, en las Unidades de Negocio en fase de operación, se han seguido desarrollando los trabajos de mantenimiento incluidos en los planes de conservación a largo plazo de cada una de nuestras infraestructuras.

Para incrementar la seguridad y calidad del servicio futuro, hemos realizado de manera general las siguientes medidas:

- Mejora de los diseños iniciales modificando la geometría, radios de curvatura, peraltes, etc.
- Incremento de factores de seguridad contemplados en los diseños originales
- Actualización de la tipología de iluminación inicialmente contemplada en los diseños por sistemas medioambientalmente más sostenibles

Para la revisión en sitio de los contratistas, hemos establecido supervisiones y controles de calidad independientes que permiten verificar que las actuaciones se ejecutan con calidad y garantizan una mejora en la experiencia del usuario al utilizar nuestras infraestructuras, cumpliendo siempre con los planes de seguridad aprobados.



El porcentaje de inversión realizada corresponde a las Unidades de Negocio: CONMEX, GANA, VB, AuNorte, AuNor y M45.

Durante los procesos de licitación, la evaluación técnica adopta un peso muy importante en la elección final de cada ofertante, que redundará en una mejor calidad de la infraestructura final. En aquellos procesos de licitación, donde la seguridad es relevante por la naturaleza de los trabajos a ejecutar, hemos incluido la evaluación de la estrategia y planteamiento de seguridad como un elemento importante para la calificación final del ofertante.

Desde la Dirección Técnica Global, hemos establecido reuniones multidisciplinarias periódicas en las que están presentes las áreas Técnica y de Safety, tanto de las Unidades de Negocio como de ALEATICA, ya que somos directamente responsables de proporcionar a nuestros clientes y colaboradores un servicio de transporte seguro y eficiente.

En el mantenimiento mayor y en cada una de las actuaciones que realizamos, procuramos una intrínseca mejora del servicio de nuestros usuarios, así como un refuerzo en la seguridad. Periódicamente, se realizan auscultaciones y mantenimiento de todos los elementos que se encuentran en la vía y, realizamos estudios de nuestros activos con el fin de prevenir, optimizar y mejorar nuestras infraestructuras.

Como parte de las actividades realizadas en ALEATICA, destacan las intervenciones realizadas en el pavimento con el objetivo de proporcionar trayectos seguros y que garanticen el confort de nuestros usuarios.

Además, contribuimos a la Sostenibilidad, ya que una carretera en un correcto estado de conservación ayuda a reducir las emisiones de los vehículos que circulan por ella, permitiendo con ello el incremento, reemplazo y mejora de la calidad del equipamiento, así como de los sistemas de señalización presentes en nuestras infraestructuras.

Todas las actuaciones de mantenimiento mayor ejecutadas en 2020 han sido acompañadas de un plan de seguridad específico para su ejecución.

Durante 2020, desde la Dirección Técnica Global, hemos realizado una clasificación específica de proyectos enfocados al aumento y mejora de la Seguridad Vial y a la Seguridad en general, así como de los proyectos que se ejecutarán en los PRA aprobados.

ESTRATEGIA FUTURA DE SEGURIDAD VIAL

FACTOR VÍA

La infraestructura es el factor más relevante con respecto al importe de la inversión. La mayor parte de las inversiones orientadas al factor vía serán acometidas por el área de Mantenimiento Mayor de la Dirección Técnica. Para contar con una visión interna y externa, será fundamental el apoyo de consultorías externas como la contratada para los estudios iRAP.

Las acciones e iniciativas que permitirán aumentar los estándares de seguridad son las siguientes: señalización vial, sistemas de contención lateral, contenciones frontales, ITS, iluminación y pavimentación.

FACTOR USUARIO Y VEHÍCULO

Poner el foco en el usuario y el vehículo es esencial para ejecutar con rigor Programas de **Reducción de Accidentes**, para atender el error de los usuarios en la conducción, mejorar el mantenimiento de los parques vehiculares y reducir accidentes de usuarios.

- Programas de Seguridad Vial en poblaciones (Programa Escuela). *WE ARE ALL ROAD SAFETY*.
- Campañas de Salud orientadas a los usuarios. Café y píldora segura.
- Campañas informativas en vía mediante mensajes.
- Convenios de doble colaboración con Primeros Respondientes (Protección Civil, Cruz Roja, Guardia Nacional, Policías Estatales).
- Establecimiento de Paraderos Seguros y *Truck Centers*.
- Patrullas virtuales de Guardia Nacional.
- Investigación de accidentes con reconstrucción virtual de los eventos.



SEGURIDAD PARA NUESTROS COLABORADORES Y CONTRATISTAS

El grupo de interés al que se le brinda mayor prioridad y atención junto con nuestros usuarios es el de nuestros colaboradores y contratistas. Dentro del *Safety First Plan* están contemplados diferentes proyectos que nos ayudarán a ir avanzando hacia un cambio cultural en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, donde todos y cada uno dentro de la organización están concienciados de la importancia de trabajar con Seguridad.

PROYECTO NEAR MISS

El proyecto *Near Miss* se ha implantado en todas las Unidades de Negocio de ALEATICA a nivel global, a través de su desarrollo en la plataforma digital *ALEATICA Safety Reporting (ASR)*. Este ha sido un avance imprescindible en el cambio cultural que queremos lograr en materia de Salud y Seguridad.

El principal objetivo de este proyecto es interiorizar la identificación de actos y condiciones inseguras, que, de no solventarse, en un futuro pudieran materializarse en un incidente o accidente de trabajo. Para la implementación de esta plataforma, se han planteado dos modalidades:



NEAR MISS NORMAL

Actos y condiciones inseguras de seguridad laboral. **Lanzado en noviembre de 2020.**



NEAR MISS COVID-19

Actos y condiciones inseguras relacionadas con la prevención de transmisión de COVID-19. El *Near Miss* COVID-19 ha sido muy novedoso y único ya que permite el seguimiento de contagios de forma remota y eficiente. Esta modalidad de *Near Miss* fue lanzada en junio de 2020.

PROGRAMA JOB HAZARD ASSESSMENT

El programa *Job Hazard Assessment (JHA)* es, en conjunto con el *Near Miss*, el programa con mayor importancia para ALEATICA y sus Unidades de Negocio orientado a sus colaboradores.

Lo que buscamos con este proyecto es que todo trabajador participe activamente en la identificación de sus peligros y evaluar los riesgos a los que se encuentra expuesto. Por lo anterior, este programa requiere de mucha cercanía con los colaboradores para brindarles confianza y eliminar las barreras de comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos en ALEATICA.

En el mes de enero de 2020, se finalizó el programa piloto de JHA en el área de mantenimiento menor de la Unidad de Negocio Vías Urbanas, el cual se reportó en el Informe Anual Integrado 2019. Este piloto dio lugar a la extensión del programa a nivel global, abarcando todas las áreas de las Unidades de Negocio de ALEATICA.



MANTENIMIENTO
MENOR

+



MANTENIMIENTO
MAYOR

+



OPERACIONES

+



ÁREAS
TÉCNICO-
ADMINISTRATIVAS
RRHH, Compras,
Safety, TI, etc.

Alcance global del programa

2.321

Colaboradores alcanzados

9.480

Horas-colaborador acumuladas

598

N° de sesiones acumuladas

El programa está basado en las mejores prácticas internacionales y se estructura de acuerdo con el ciclo de mejora continua con cuatro fases de aplicación: planificar, hacer, verificar y actuar.

La emergencia sanitaria provocada por COVID-19 originó la suspensión de los programas, dado que se requería contacto con los colaboradores y debíamos mantener las distancias preventivas marcadas por las autoridades. Se avanzó en la fase de planificación que no requería de presencia del personal.

En el tercer cuatrimestre de 2020, decidimos reactivar el programa en la Unidad de Negocio CONMEX, que cuenta con el mayor número de colaboradores y paulatinamente lo reactivamos en el resto de las Unidades de Negocio. Esta reactivación fue posible gracias al esfuerzo de todos para mantener las medidas preventivas frente a COVID-19 y poder establecer procesos formativos híbridos (virtual-presencial).



CONTRATISTAS

[Ley Española (11/2018): 34]

Durante 2020 hemos mantenido la estrategia establecida en el año 2019, por medio de la cual el *Safety Control Group* ha continuado con los procesos de revisión documental de Safety, donde todo contratista debe cumplir con los *Mandatory Safety Requirement (MSR)*.

A diciembre de 2020, se tiene un acumulado de información revisada de 432 contratos. Las cláusulas contractuales de *Safety* se han mantenido actualizadas para los siguientes rubros:

- Proveedores
- Mantenimiento menor/conservación
- Mantenimiento mayor
- Proyectos Greenfield

A su vez, se han establecido cláusulas específicas de COVID-19 para todos los contratistas.

Los accidentes fatales acaecidos en contratistas se han disminuido en 67% con respecto al 2019, pasando en números absolutos de tres personas en 2019 a una persona en 2020.

Para los siguientes años, seguiremos manteniendo un objetivo de cero accidentes y fomentaremos una relación más estrecha con nuestros contratistas, basada en nuestro pilar de *Safety*.

FOMENTO A LA SALUD Y SERVICIOS DE SALUD

[GRI: 403-3, 403-6]

2020 supuso un doble esfuerzo por parte de los servicios médicos, ya que tuvimos que mantener los programas de vigilancia de la Salud y reorientar esfuerzos en la prevención/mitigación de COVID-19. Durante 2020, realizamos las siguientes acciones:



CAMPAÑAS DE SALUD
(únicamente informativas)



ANTIDOPAJE
como proceso esencial para asegurar la seguridad de los colaboradores y la de los trabajadores del entorno directo (contratistas)



ESTRATEGIA COVID-19

Las Campañas de Salud que llevamos a cabo durante 2020 fueron:



CAMPAÑAS DE VACUNACIONES
de gripe/influenza



CAMPAÑA SÍNDROME
de Asperger



CAMPAÑAS INFORMATIVAS
de enfermedades respiratorias



CAMPAÑA DIVULGATIVA GLOBAL
de cáncer de mama para concienciación del riesgo y de la prevención primaria



COVID-19
(constante)

SERVICIOS DE SALUD

Los servicios médicos de la *Holding* se encuentran formalmente creados en las oficinas de ALEATICA España y en las oficinas de ALEATICA México. En ambos existe una titular médica que gestiona el funcionamiento.

En todas las Unidades de Negocio tenemos asegurada la vigilancia de la salud, a través de un Servicio de Prevención propio o de un Servicio de Prevención ajeno. Las Unidades de Negocio que por su tamaño no dispongan de esta posibilidad, son asistidas a través de los médicos titulares de las oficinas de ALEATICA España y de ALEATICA México.

Durante 2020, decidimos ajustar la estrategia de funcionamiento de los Servicios Médicos de ALEATICA en México, logrando la centralización y funcionamiento con *Implants* en cada Unidad de Negocio, pero siendo dependientes de la *Holding*. Lo anterior lo realizamos con la finalidad de fortalecer la visión de *One ALEATICA* y unificar las estrategias de actuación dictadas por el Corporativo en cuanto a manejo de la Vigilancia de la Salud, Campañas Sanitarias y gestión de la situación COVID-19.



ACCIONES DE PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN ANTE EMERGENCIA SANITARIA COVID-19

En 2020, la emergencia sanitaria ocasionada por COVID-19 ha ocasionado que conformemos una estrategia común de actuación para establecer altos niveles de prevención, lo que nos ha permitido mantener la operatividad de todas las Unidades de Negocio.

Las medidas que realizamos para atender esta emergencia sanitaria son:

1. Refuerzo de los Servicios Médicos centralizados de ALEATICA, con un total de **5 médicos y 1 enfermera**.
2. Creación de un **Comité Sanitario**, el cual ha estado sesionando de manera semanal desde su implementación en abril. Sus funciones son dar seguimiento de COVID en cada uno de los países donde operamos, así como de los casos de personal propio, además de plantear y aprobar las estrategias de prevención.
3. Estrategia interna de suministro de Equipo de Protección Personal (EPP). Durante abril y mayo de 2020 enviamos EPP de COVID-19 desde México hacia los demás países donde operamos, debido a la escasez y al aumento excesivo de precios por el crecimiento de la demanda en los países donde inició la exposición de casos.
4. Establecimiento de una política de prioridad de cuidado del colaborador frente a COVID-19, manteniendo únicamente en las Unidades de Negocio a los colaboradores esenciales para mantener la operatividad en sitio. Todo colaborador técnico administrativo se envió a casa en protocolo *home office*.
5. Seguimiento y control de un estricto cuidado del personal vulnerable frente a COVID-19; indistintamente de si es personal administrativo u operativo, se les ha mantenido en casa con goce de empleo y sueldo.
6. Diseño de un sistema de semaforización (verde, amarillo y rojo), para categorizar al personal vulnerable con base en morbilidades asociadas a enfermedades (obesidad, problemas respiratorios, cardiopatías, etc.), que afectan la gravedad del contagio por el virus. Cada 15 días, los Servicios Médicos hacen seguimiento telefónico a los colaboradores que se encuentran en rojo y amarillo, y cada mes, a los verdes.
7. Aplicación de pruebas rápidas de anticuerpos frente a COVID-19, igG/igM de manera mensual, así como pruebas PCR y antígenos en casos donde es necesario confirmar la certeza del positivo.

Suministro de equipo de protección:

14.500
 unidades de mascarillas

29.000
 pares de guantes



8. Estrategias de reincorporación a los centros de trabajo. A través de los *Facility Working Group* hemos podido asegurar una estrategia común y las adecuaciones necesarias de las instalaciones en los centros de trabajo.
9. Desarrollo de un *COVID-Tracker* donde se registran los casos testados, positivos e inmunizados en los diferentes centros de trabajo, a través del cual podemos realizar el seguimiento de las cuarentenas de los colaboradores.
10. Creación de dos sistemas alineados al *COVID-Tracker* para asegurar que los colaboradores que se presentan a los centros de trabajo no muestren síntomas de la enfermedad, minimizando así el riesgo de contagio en los centros de trabajo.

APP autoevaluación: es una aplicación a través de la cual todo colaborador debe realizarse un autodiagnóstico diario antes de presentarse a trabajar.

TOTEM de control de acceso: son unos *TOTEM* con reconocimiento facial del colaborador y registro de toma de temperatura.

Con ambos controles diarios, activamos los pases de accesos.

11. Desarrollo de una Inducción COVID-19, también asociada al *COVID-Tracker*, para el 100% de los trabajadores de ALEATICA y sus Unidades de Negocio.
12. Integración de un módulo de Verificación de Instalaciones dentro de ASR, donde diariamente se pueden hacer chequeos de las medidas preventivas de los diferentes lugares de trabajo. Esta información sirve de control interno y como soporte para inspecciones de las autoridades gubernamentales.
13. **Programa de Ayuda a Empleados (PAE).** En colaboración con el área de Recursos Humanos, hemos implementado un programa de asistencia psicológica para los colaboradores y sus familiares, para poder atender las necesidades que han surgido durante la pandemia. El servicio médico ha derivado pacientes al PAE cuando identifican riesgo.
14. **NON-CASH protocol.** Como parte de la estrategia COVID-19, implementamos en conjunto con las Unidades de Negocio TELEVIA, CONMEX, LEPSA y GANA, un programa para fomentar el uso de TAG de Telepeaje para disminuir las transacciones manuales, evitando así el contacto con dinero en efectivo, lo que ayuda a reducir posibles contagios. Se regalaron 7.207 unidades de TAG para fomentar su uso, logrando evitar el contacto entre cajeros y clientes en **236.446 cruces**.



FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

[GRI: 403-5]

24.685

horas de capacitación especializada en seguridad

Durante 2020, en México planteamos una estrategia de formación en *Safety* de manera centralizada, donde la gestión/organización de los diferentes cursos especializados tipo DC3 se hizo desde la *Holding*. Esto, sumado a la implementación de modelos de formación online para evitar contacto entre los colaboradores, permitió aumentar las horas de formación especializada de manera considerable con respecto al año 2019.

Se alcanzaron casi 24.685 horas de formación especializada en seguridad, 282% más que en 2019 (6.458 horas). Esta estrategia continuará en México a lo largo de 2021.

En el resto de los países, la crisis de COVID-19 resultó en una reducción de 10%; sin embargo, el incremento global ha sido superior a 75%.

Otra de las formaciones esenciales en *Safety* es la de Seguridad Vial para los colaboradores. Durante 2020 se formalizó el convenio con la Cruz Roja Mexicana para brindar cursos básicos de seguridad vial en todas las Unidades de Negocio. A nivel Global, todas realizaron estas capacitaciones a través de un tercero.

PARTICIPACIÓN, CONSULTAS Y COMUNICACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y SEGURIDAD

[GRI: 403-4]

En 2020, a través del *Safety First Plan* de ALEATICA, mantuvimos las diferentes iniciativas para colaboradores que asegurarán una participación efectiva.

- Mantenimiento de Comités de Seguridad de colaboradores.
- Tableros de comunicación de *Safety*.
- Correo safety@ALEATICA.com
- Material gráfico de comunicación.
- Boletín informativo *One ALEATICA* mensual, donde se refuerzan las notas/artículos relacionados con *Safety*.

En 2020, logramos la conformación en todas las Unidades de Negocio del 2º Comité de Seguridad, que es el Comité de *Safety* de la Unidad de Negocio, donde participa la Dirección de la Unidad de Negocio, Dirección General, Dirección de *Safety*, Dirección de Finanzas, Dirección de Operaciones, área Legal y Recursos Humanos. Con este segundo Comité se asegura el flujo de comunicación con la alta Dirección, lo que permite tomar decisiones con mayor rapidez y planificar las estrategias.



Durante 2020, el Comité Global de Salud con todas las Unidades de Negocio (con frecuencia de sesionado ordinario; trimestral), realizó sesiones de manera extraordinaria durante los picos de la pandemia, llegando a realizar sesiones semanales entre los meses de marzo y julio de 2020.

A raíz de la emergencia sanitaria se conformó un Comité Sanitario Extraordinario, compuesto por personal de ALEATICA e IFM para poder analizar y establecer las estrategias más adecuadas en la lucha contra COVID-19.

Se conformaron los llamados *Facility Working Groups*. Grupos de trabajo con todas las Unidades de Negocio para establecer las estrategias analizadas y aprobadas por el Comité Sanitario Extraordinaria.

En 2021 se tiene prevista la creación del Comité Global de *Safety*, donde de manera global con todas las Unidades de Negocio se tratarán temas de Prevención de Riesgos Laborales.



MÁS QUE **2.454 COLABORADORES**
EN NUESTRA PLANTILLA,

**SOMOS LA
PASIÓN QUE
SIGUE CREANDO
NUEVAS RUTAS.**

NUESTRA GENTE, CON SU COMPROMISO, PASIÓN Y VISIÓN,
HACEN POSIBLE EL LOGRO DE LOS RESULTADOS Y LA MISIÓN
QUE NOS PROPONEMOS COMO EMPRESA. RECONOCEMOS EL
ESFUERZO, EL COMPROMISO Y LA COLABORACIÓN.
DISFRUTAMOS LA VIDA, DENTRO Y FUERA DE ÉSTE.



PASIÓN POR EL EQUIPO

[GRI: 102-8, 102-35, 102-41, 103-2, 202-1, 401-1, 401-2, 401-3, 402-1, 403-9, 404-1, 404-2, 405-1, 405-2]

DATOS*

[GRI: 102-7]



2.454

Colaboradores

1.698

hombres
+ 13% hombres
de 2020 vs 2019

756

mujeres
+ 12% mujeres
de 2020 vs 2019



8

Mujeres en posiciones
directivas

+33%

vs 2019
(6 posiciones directivas)



55

Colaboradores
fueron padres

51

hicieron uso del permiso
parental



98%

Colaboradores en
jornada completa

52%

Colaboradores en
contrato colectivo



354

Bajas de personal

15%

rotación de personal

58.530

Horas de absentismo

1%

tasa de absentismo



69.118

Horas de formación
ejecutivos con
nacionalidades locales

90%

de la plantilla ejecutiva



133

Colaboradores
ejecutivos con
nacionalidades locales

90%

de la plantilla ejecutiva

DISTRIBUCIÓN POR SEXO



mujeres
hombres



* Todas las cifras son al cierre del 2020.

Gracias al compromiso y entrega de nuestros colaboradores, hemos mantenido los niveles de servicio a nuestros clientes a pesar de la pandemia causada por SARS-CoV-2. Cumplir exitosamente nuestra Misión lo debemos al Equipo Humano, que diariamente se vuelca al cumplimiento de sus responsabilidades.

En ALEATICA estamos comprometidos con la aplicación de los más altos estándares en la gestión de nuestros colaboradores, para garantizar el cumplimiento de la normativa local e internacional, garantizar el máximo respeto de los principios de derechos humanos y proporcionar un entorno de trabajo seguro, inclusivo y colaborativo que permita desarrollar el máximo potencial de los colaboradores. Asimismo, estamos comprometidos a aplicar políticas que aseguren la contratación de proveedores y terceras partes, que a su vez cumplan con los principios y la normativa de respeto a los derechos humanos.

Compartimos la Declaración de los Derechos Humanos y aseguramos que, dentro de la empresa, el comportamiento de todos los colaboradores muestre un reconocimiento total a los derechos fundamentales del hombre, a la dignidad y el valor de la persona humana y a la igualdad de derechos de hombres y mujeres. En nuestra misión y actuación, promovemos el progreso social, así como la mejora del nivel de vida de colaboradores y sociedad. La Política de Recursos Humanos, particularmente, vela por el derecho a trabajar en condiciones justas y favorables y al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

Los principios que nos rigen en ALEATICA son:

- El cumplimiento de las regulaciones laborales locales e internacionales. Este es el estándar mínimo que debemos alcanzar.
- La seguridad y el bienestar de los colaboradores son fundamentales para permitir un entorno de trabajo productivo.
- Nivel de tolerancia cero ante cualquier tipo de comportamiento abusivo o acoso sexual. Siempre deberemos observar este principio para la efectiva protección de todos los colaboradores.
- La promoción de la diversidad y la igualdad de oportunidades en la fuerza laboral apoya el progreso hacia una sociedad más inclusiva e impulsa un desempeño empresarial más sólido. Aplicamos procesos que lleven este principio a la práctica
- El derecho de asociación y negociación colectiva en el lugar de trabajo debe respetarse y promoverse independientemente de las regulaciones locales.

TODOS LOS LÍDERES DE LA ORGANIZACIÓN Y LOS EQUIPOS DE RECURSOS HUMANOS SOMOS RESPONSABLES DE LA DIFUSIÓN DE ESTOS PRINCIPIOS Y DE PROMOVER SU CUMPLIMIENTO.



PROTECCIÓN DEL EQUIPO DURANTE LA PANDEMIA COVID-19

En enero de 2020, al conocer que el virus SARS-CoV-2 llegaría a los países en que operamos, decidimos emprender un plan de prevención y control de la enfermedad, que nos permitiera brindar protección a nuestros colaboradores, reducir los riesgos de contagio en los centros de trabajo y continuar sirviendo a nuestros clientes. Así, desde enero hemos venido informando y capacitando a nuestro personal sobre el comportamiento del virus, los contagios, las medidas de prevención locales y mundiales, así como los descubrimientos que la comunidad médica mundial ha venido haciendo.



Desde el primer momento, instruimos al personal acerca de las medidas de cuidado comenzando con la evitación del contacto físico, el uso frecuente del gel antibacterial e higiene de manos, así como la indicación de abstenerse de asistir a los lugares de trabajo ante cualquier síntoma sospechoso o si han tenido contacto con alguna persona que hubiera presentado los síntomas del coronavirus en un plazo de hasta 10 días.

La Seguridad del Equipo ha sido nuestra prioridad número uno. Nos comprometimos a proteger a nuestros colaboradores por encima de todo, garantizando el Servicio a nuestros clientes, y demostrando la autenticidad de nuestro compromiso con el bienestar de las comunidades en las que operamos.

Creamos el Comité de Alerta Sanitaria, que es un equipo multidisciplinar dedicado a recabar información de fuentes confiables y autoridades médicas locales acerca de la prevención y tratamiento de la enfermedad, la evolución de la emergencia sanitaria, determinar y ordenar la aplicación de medidas preventivas y correctivas para evitar los contagios, monitorear el comportamiento del SARS-CoV-2 en cada país donde operamos y dentro de ALEATICA, asegurar el cumplimiento de las normas locales en materia de salud y trabajo así como los lineamientos y recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud. Este Comité da seguimiento semanalmente a la investigación, identificación y aseguramiento de la implementación de los protocolos sanitarios que puso en marcha en marzo de 2020.

Las medidas para salvaguardar el bienestar y la salud de nuestros colaboradores son:

- Elaborar e implementar el Protocolo de Seguridad Laboral.
- Implementar el trabajo desde casa para la totalidad de nuestros colaboradores administrativos (vulnerables y no vulnerables).
- Identificar a los colaboradores operacionales vulnerables y ponerlos en total confinamiento en sus hogares con goce de sueldo al 100%.
- Proporcionar equipos de protección a la totalidad de nuestros colaboradores.
- Implementar la herramienta denominada Tracker COVID-19 para identificar posibles casos de contagio, casos positivos, inmunizados, hospitalizados y decesos por país y por Unidad de Negocio. Esta herramienta se implementó obteniendo los consentimientos de los colaboradores y cumpliendo con las leyes locales para la protección de los datos personales.
- Publicar el boletín semanal **A tu lado** que incluye información destacada en los medios de comunicación, artículos, refuerzo de medidas preventivas, testimonios de colaboradores y un plan para ayudar a la Sostenibilidad.
- Difundir en los boletines *One ALEATICA* información relacionada con las iniciativas locales implementadas para mitigar el riesgo de contagios.
- Realizar campañas de comunicación y entrenamientos para prevenir la estigmatización del personal recuperado de COVID-19.
- Aplicar pruebas rápidas mensualmente a todo el personal operativo para la detección de anticuerpos y antígenos en los centros de trabajo de nuestras Unidades de Negocio y aplicar las medidas de protección necesarias.
- Dar seguimiento médico puntual en casos positivos, sospechosos y vulnerables por parte del Equipo Médico y Recursos Humanos.
- Adaptar los espacios de trabajo en línea con el **Protocolo de Seguridad Laboral**.
- Instalar *TOTEMS* de registro de temperatura en centros de trabajo y desplegar la herramienta de autoevaluación **App COVID-19** en celulares y en centros de trabajo para que los colaboradores auto validen diariamente su estado de salud antes de asistir a trabajar.
- Brindar formaciones y entrenamiento enfocados en la prevención de riesgos de contagio.

A partir del 1 de abril de 2020 hemos implementado un programa de Bienestar Integral, dirigido a nuestros colaboradores y a sus familias, para acompañarlos a enfrentar los retos emocionales provocados por la emergencia sanitaria y adquirir conocimientos y habilidades que faciliten la adaptación a esta realidad. A través de medios virtuales ofrecemos:



SOPORTE EMOCIONAL

desarrollo de resiliencia y gestión de la incertidumbre, navegar situaciones complejas y obtener recursos para la adaptación a la Nueva Normalidad.



DESARROLLO DE HABILIDADES DE TRABAJO REMOTO

Home Office para el trabajo digital, comunicación, flexibilidad, planeación y ejecución, combatir la desidia.



BALANCE DE VIDA

proveer recursos para la gestión del estrés, balance del trabajo con obligaciones del hogar, apoyo emocional para niños y adolescentes durante la pandemia, auto cuidado y orientación de pareja.



SALUD FINANCIERA

proveer recursos de planeación financiera a nivel familiar, deudas e inversiones.



En el cuadro debajo se muestra el número total de instancias de participación a estos eventos y el nivel de satisfacción de los participantes.

PROGRAMA	OBJETIVO	INSTANCIAS DE PARTICIPACIÓN	NIVEL DE SATISFACCIÓN
Soporte Emocional	Proveer soporte al desarrollar la resiliencia para enfrentar tiempos inciertos, así como obtener recursos para adaptarse a la Nueva Normalidad. Dirigido a colaboradores y sus familias	1.357	96%
Trabajo Digital/ Habilidades para el Trabajo Remoto	Desarrollo de habilidades de trabajo remoto: trabajo digital, comunicación, flexibilidad, planeación y ejecución para evitar evasivas	1.175	97%
Balance de Vida	Obtener recursos para el balance de vida, gestión del estrés en casa, soporte emocional para niños y adolescentes, autocuidado y orientación de pareja en la pandemia	613	95%
Salud Financiera	Proveer soporte para la planeación de las finanzas familiares, deudas e inversiones	336	97%
Total		3.481	96%

En suma, hemos implementado acciones para proteger a nuestro Equipo en tres dimensiones:



SEGURIDAD FÍSICA

a través de todas las medidas y protocolos de prevención del contagio y cuidado de la salud arriba descritas.



SEGURIDAD MENTAL Y EMOCIONAL

mediante el programa de Bienestar Integral.



SEGURIDAD FINANCIERA

nuestro CEO adquirió el compromiso público de no disminuir remuneración y no reducir la plantilla debido al COVID-19.

Por lo que corresponde al impacto que la pandemia ha tenido sobre nuestro Equipo, la implementación de los controles y protocolos preventivos nos ha permitido mitigar los casos positivos de colaboradores. Reforzamos continuamente sobre el cumplimiento de los lineamientos e implementamos medidas disciplinarias bajo un estándar de cero tolerancias a los desacatos que puedan poner en riesgo la salud de otros colaboradores, usuarios, o cualesquiera otras personas.



**DURANTE EL AÑO 2021
CONTINUAREMOS
APLICANDO LOS
PROTOCOLOS DE
PREVENCIÓN Y
CONTROL DE CONTAGIO,
ASÍ COMO LAS MEDIDAS
DE PROTECCIÓN DE LA
SALUD FÍSICA, MENTAL Y
EMOCIONAL DE
NUESTRO EQUIPO.**

Al cierre de 2020 acumulamos un total de 255 casos positivos al SARS-CoV-2, de los cuales 237 se habían recuperado por completo y 18 se encontraban activos. Desafortunadamente, en 2020 tuvimos el deceso de un colaborador de México a consecuencia de la enfermedad.

Con relación al personal administrativo, quienes han venido realizando sus actividades 100% desde casa, durante el 2020 los líderes comenzaron a desarrollar habilidades para la coordinación de acciones y gestión virtual de los equipos.

Asimismo, observamos que los niveles de productividad del personal se mantuvieron elevados y en muchos casos incrementaron. Nos dimos cuenta de que nuestros colaboradores adoptaron rutinas extremas de trabajo, producto de una manera de trabajar completamente nueva. Por ello, al final del tercer trimestre del año, con el apoyo del CEO y del Comité Ejecutivo, decidimos capturar los aprendizajes del trabajo a distancia o teletrabajo y emprendimos un proyecto denominado Reimagine ALEATICA, el cual brindará importantes beneficios a los accionistas, colaboradores y a las comunidades donde operamos.

REIMAGINE ALEATICA
[GRI: 103-2]

El objetivo de *Reimagine* es integrar en la cultura ALEATICA una nueva forma de trabajo. De acuerdo con los perfiles de los puestos de trabajo, en combinación con las circunstancias personales de cada colaborador, las relaciones de trabajo podrán desarrollarse 100% desde casa, 100% en las oficinas o una mezcla de ambas, que identificamos como forma de trabajo híbrida. Esta modalidad de trabajo permite un ajuste a las necesidades de espacio de trabajo en las oficinas y un rediseño de estos, para fomentar la colaboración y la interacción entre equipos de trabajo y al interior de cada equipo de trabajo.



Para el desarrollo del proyecto hemos integrado un equipo multidisciplinar y asegurado la participación de los líderes, colaboradores, accionistas y consejeros, escuchando sus voces y opiniones para construir soluciones que aseguren una productividad con bienestar sostenibles. El proyecto tiene un enfoque integral para nuestros colaboradores de oficina, trabajando desde cuatro aspectos: horarios de trabajo, habilitadores, necesidades de instalaciones y diseño organizacional. El nuevo modelo de trabajo híbrido se implementará inicialmente en México, Madrid y Perú.

Reimagine ALEATICA permitirá implementar un esquema de trabajo en donde nuestros colaboradores administrativos podrán trabajar 2 días a la semana desde su domicilio, 2 días de

manera presencial en nuestras oficinas y los viernes en un esquema flexible, pudiendo elegir uno u otro lugar.

Los colaboradores contarán con un lugar fijo de trabajo los días en que les corresponda asistir. Pondremos a su disposición una aplicación llamada **MY ALEATICA** que permitirá planificar los horarios de trabajo de acuerdo con las necesidades operativas de los equipos y la disponibilidad de espacio en nuestras instalaciones. Asimismo, facilitará a los colaboradores el acceso para reservar lugares de trabajo y de estacionamiento si desean acceder a las instalaciones de la empresa en días que no están programados para hacerlo.

Los habilitadores facilitarán la transformación cultural de nuestros colaboradores, permitiendo una adopción ágil y eficiente de la nueva forma de trabajar, definiendo nuevas reglas y políticas que garanticen el debido cumplimiento de la legislación local y el logro del balance adecuado entre productividad y el equilibrio vida laboral y familiar.

Este nuevo esquema de trabajo híbrido estará respaldado por la tecnología para permitir la colaboración remota y la gestión de la productividad.



El Comité Ejecutivo de Aleatica está patrocinando un proyecto con un alcance comprensivo para diseñar una nueva forma de trabajo para nuestro personal de oficinas con un enfoque inicial en la Ciudad de México, Madrid y Perú

FRENTES DE TRABAJO CLAVE (Y SUS DEPENDENCIAS ILUSTRATIVAS)



ENFOQUE GEOGRÁFICO INICIAL:

Definiendo una nueva forma de trabajo para:

340 COLABORADORES
de oficina en Ciudad de México
(Personal de Reforma 222 y Toreo)

90 COLABORADORES
de oficina en Madrid
(Torre de Cristal)

79 COLABORADORES
en Perú (Lima y Nuevo
Chimbote)

Dos de los aspectos fundamentales para el éxito del proyecto *Reimagine* son las Nuevas Normas de Funcionamiento o *New Rules of Engagement* y el aprendizaje de nuevas habilidades y comportamientos de líderes y colaboradores. El gráfico debajo muestra las nuevas competencias ALEATICA que deberemos desarrollar en 2021.

MODELO DE COMPETENCIAS



Los beneficios del proyecto *Reimagine* se reflejarán en incremento de la calidad de vida de los colaboradores, eficiencia en el gasto de operación de ALEATICA y en la reducción de la huella de carbono.

GESTIÓN DEL TALENTO

[GRI: 102-8; Ley Española (11/2018): 16, 17, 18]

En ALEATICA, nuestro compromiso es brindar un servicio de excelencia a nuestros usuarios. Para lograrlo atraemos el mejor talento, cuyos valores y propósitos personales se alinean con la cultura y pilares de la empresa. Las habilidades técnicas son tan importantes como las actitudes. Buscamos la mejor adecuación del talento con los puestos de trabajo.

Continuamos incorporando el mejor talento disponible, hombres y mujeres formados en diversas instituciones educativas, en distintos sectores productivos y de distintas nacionalidades, con diversidad de credos, ideologías y preferencias de cualquier orden.

Para ALEATICA es fundamental garantizar la continuidad de la operación y la eficiencia del servicio que se brinda a nuestros clientes, por lo que las actividades significativas de nuestra cadena de valor las continúan realizando de forma directa nuestros

colaboradores, así como las de administración, control y supervisión de los procesos especializados externos, como el mantenimiento mayor de las vías. El aseguramiento de la calidad y efectividad de los servicios es siempre ejecutado por colaboradores propios.

En ALEATICA renovamos nuestra forma de atracción de talento mediante la implementación de un proceso ágil y eficiente con el cual podemos identificar y seleccionar al mejor talento, logrando una rápida integración a la organización. De igual manera, aseguramos que nuestros colaboradores tengan las condiciones de trabajo adecuadas, que cuenten con las herramientas de trabajo y que los espacios de trabajo cumplan con los requerimientos de una ergonomía adecuada.

Al 31 de diciembre de 2020 contábamos con un total de 2,454 colaboradores, distribuidos geográficamente de la siguiente manera:

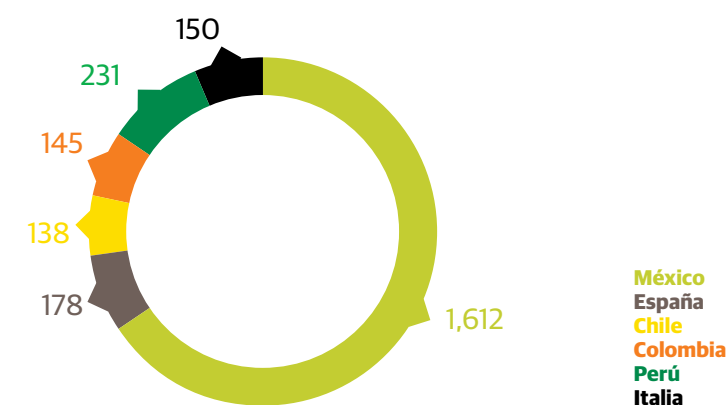
distribución por sexo

1.698
hombres

756
mujeres

NÚMERO DE COLABORADORES POR PAÍS

No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas: México (Supervía Poniente, Libramiento Elevado de Puebla y Aeropuerto Internacional de Toluca), España (Autovía A-2 y Metro Ligero Oeste) y Chile (Vespucio Oriente).

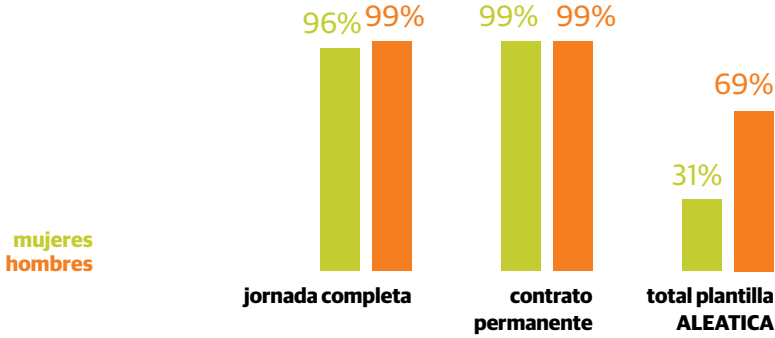


4% mujeres labora en una jornada parcial

1% hombres tienen un contrato temporal

En ALEATICA estamos comprometidos a incorporar el mejor talento independientemente de su género y edad. Durante 2020, de las 377 nuevas contrataciones que realizamos, 34% corresponde a mujeres. En la siguiente tabla se muestran las contrataciones por país y rango de edad.

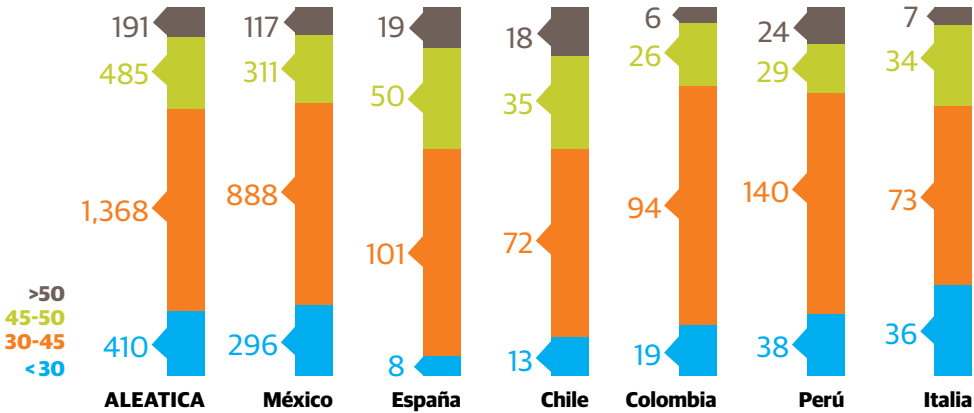
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CONTRATO Y JORNADA



No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas: México (Supervía Poniente, Libramiento Elevado de Puebla y Aeropuerto Internacional de Toluca), España (Autovía A-2 y Metro Ligero Oeste) y Chile (Vespucio Oriente). Debido a que las empresas de Brebemi se incorporaron el 26 de octubre de 2020, sólo se consideran datos de noviembre y diciembre de 2020.

Como parte de nuestra diversidad, en ALEATICA nos comprometemos a mantener la incorporación de colaboradores de diversos rangos de edad, la cual va desde los 18 a los 72 años, garantizando con ello la inclusión generacional. La mayoría de nuestros colaboradores se ubica entre los 30 y 45 años.

PLANTILLA POR GRUPO DE EDAD



No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas: México (Supervía Poniente, Libramiento Elevado de Puebla y Aeropuerto Internacional de Toluca), España (Autovía A-2 y Metro Ligero Oeste) y Chile (Vespucio Oriente). Debido a que las empresas de Brebemi se incorporaron el 26 de octubre de 2020, sólo se consideran datos de noviembre y diciembre de 2020.



De acuerdo con los roles y responsabilidades, los puestos de trabajo están distribuidos en tres grupos profesionales (Ejecutivos, Administrativos y Mandos Medios), permitiendo con ello un adecuado sistema de gestión y una claridad en las funciones a desempeñar por nuestros colaboradores.

Para brindar el mejor servicio a nuestros clientes y promover el equilibrio de la fuerza de trabajo, tenemos dos tipos de jornada: completa y parcial. De 2.454 colaboradores, 98% labora en jornada completa, garantizando con ello la eficiencia en nuestros servicios.

Del total de nuestros colaboradores, 2.436, que representan el 99%, cuentan con contrato laboral permanente. El resto de los colaboradores tienen un contrato temporal derivado de la naturaleza del servicio que se requiere, o bien, porque los colaboradores se encuentran en periodos de formación.

Del total de colaboradores que tenemos en ALEATICA, sólo 50 están contratados por media jornada según sus necesidades personales (maternidad, cuidado de un dependiente, etc.).

CATEGORÍA LABORAL	TOTAL	TIPO DE CONTRATO			TIPO DE JORNADA		
		PERMANENTE	PARCIAL	% PERMANENTE	COMPLETA	PARCIAL	% COMPLETA
Ejecutivos	133	133	0	100%	132	1	99%
Mandos medios	270	270	0	100%	265	5	98%
Administrativos / Operativos	2.051	2.033	18	99%	2.007	44	99%

No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas: México (Supervía Poniente, Libramiento Elevado de Puebla y Aeropuerto Internacional de Toluca), España (Autovía A-2 y Metro Ligero Oeste) y Chile (Vespucio Oriente). Debido a que las empresas de Brebemi se incorporaron el 26 de octubre de 2020, sólo se consideran datos de noviembre y diciembre de 2020.

DISTRIBUCIÓN POR RANGOS DE EDAD

RANGO DE EDAD	TOTAL	TIPO DE CONTRATO			TIPO DE JORNADA		
		PERMANENTE	PARCIAL	% PERMANENTE	COMPLETA	PARCIAL	% COMPLETA
<30	410	405	5	98,8%	391	19	95,4%
30-45	1.368	1.359	9	99,3%	1.341	27	98,0%
46-55	485	482	3	99,4%	482	3	99,4%
>55	191	190	1	99,5%	190	1	99,5%

No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas: México (Supervía Poniente, Libramiento Elevado de Puebla y Aeropuerto Internacional de Toluca), España (Autovía A-2 y Metro Ligero Oeste), Chile (Vespucio Oriente) e Italia (Brebemi). Debido a que las empresas de Brebemi se incorporaron el 26 de octubre de 2020, sólo se consideran datos de noviembre y diciembre de 2020.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO

SEXO	TOTAL	TIPO DE CONTRATO			TIPO DE JORNADA		
		PERMANENTE	TEMPORAL	%PERMANENTE	COMPLETA	PARCIAL	%COMPLETA
Hombre	1.698	1.676	22	98,7%	1.685	13	99,2%
Mujer	756	728	28	96,3%	751	5	99,3%

No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas: México (Supervía Poniente, Libramiento Elevado de Puebla y Aeropuerto Internacional de Toluca), España (Autovía A-2 y Metro Ligero Oeste) y Chile (Vespucio Oriente). Debido a que las empresas de Brebemi se incorporaron el 26 de octubre de 2020, sólo se consideran datos de noviembre y diciembre de 2020.

La diferencia entre el promedio anual de contratos por edad, sexo y categoría profesional y al cierre, no es significativa, por lo tanto, se incluye el dato al cierre.

CONTRATACIÓN DE LOS COLABORADORES

[GRI: 401-1]

En ALEATICA estamos comprometidos a incorporar el mejor talento independientemente de su género y edad. Durante 2020, de las 377 nuevas contrataciones que realizamos, 34% corresponde a mujeres. En la siguiente tabla se muestran las contrataciones por país y rango de edad.

PAÍS	RANGO DE EDAD				TOTAL
	<30	30-45	46-55	>55	
México	96	179	39	9	323
España	2	2	0	1	5
Chile	1	3	2	0	6
Colombia	5	14	1	1	21
Perú	7	14	1	0	22
Italia	0	0	0	0	0
Total	111	212	43	11	377

No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas: México (Supervía, Libramiento Elevado de Puebla y Aeropuerto Internacional de Toluca), España (Autovía A-2 y Metro Ligero Oeste), y Chile (Vespucio Oriente). Debido a que las empresas de Brebemi se incorporaron el 26 de octubre de 2020, sólo se consideran datos de noviembre y diciembre de 2020. No hubo contrataciones en noviembre y diciembre.

Nuestro proceso de selección continua garantiza la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género, raza, orientación sexual, creencias religiosas, opinión política, nacionalidad, origen social, diversidad funcional o cualquier otra circunstancia, respetando en todo momento la legislación vigente en cada país.

PARA CADA PROCESO DE SELECCIÓN ABIERTO SE DEBE DE PRESENTAR IGUAL NÚMERO DE CANDIDATOS MUJERES Y HOMBRES, Y SE PROCURARÁ LA INCORPORACIÓN DE PERSONAL CON DIVERSIDAD FUNCIONAL.

PLATAFORMA PARA LA GESTIÓN DE TALENTO

[GRI: 404-2; Ley Española (11/2018): 35]

Durante el 2020 continuamos con la configuración de **CORNERSTONE**, el Sistema de Gestión de Talento que permitirá integrar y estandarizar la información de todos nuestros colaboradores, automatizar procesos de administración y operación de capital humano, disponer de mejores herramientas de comunicación y colaboración, contar con mecanismos de apoyo para la administración del desempeño, la creación y administración de planes de desarrollo para favorecer el crecimiento profesional y personal, así como de planes de bienestar laboral. Este sistema que hemos denominado **ALEATICA GO** cuenta con las herramientas para administrar de manera ordenada y automatizada los procesos de Aprendizaje, Desarrollo,

Desempeño y Remuneraciones. El sistema estará completamente implementado para junio de 2021

Con la finalidad de fortalecer la gestión de talento, en el 2020 se implementó, a nivel Ejecutivo, el modelo de **Gestión de Desempeño** como parte de los procesos claves para asegurar el logro de la estrategia organizacional. **ALEATICA GO** nos permitirá en el 2021 digitalizar este modelo, al facilitar el registro de los objetivos con sus iniciativas e indicadores, y dejar constancia de las revisiones de avances de medio año con sus ajustes y de las evaluaciones del fin del ciclo (año calendario) junto con el plan de desarrollo que se requiera para incrementar la productividad y apoyar el desarrollo de los colaboradores.



FORMACIÓN Y DESARROLLO

GRI: 404-2; Ley Española (11/2018): 36

Impulsamos una formación profesional que contribuya a la productividad laboral y a la realización personal de todos los colaboradores del Grupo. En 2020, la empresa invirtió 100,23 miles de euros en programas de formación y desarrollo para mejorar las habilidades técnicas y personales, la especialización y la seguridad de nuestra fuerza laboral, así como para garantizar el cumplimiento de nuestros valores y principios.

Por parte del **Programa de Bienestar**, derivado de la situación actual de COVID-19, invertimos 220 mil euros en apoyo emocional y herramientas para nuestros colaboradores y sus familias.

En 2020 ejecutamos el ejercicio de **Detección de las Necesidades de Capacitación (DNC)** para conocer de manera más precisa qué conocimientos y habilidades requieren desarrollarse o robustecerse. Este trabajo nos permite enfocar correctamente las acciones formativas para resolver necesidades claras y específicas, mejorando el rendimiento y aumentando la satisfacción de los colaboradores, apoyando también el desarrollo del talento y el crecimiento integral de las personas.

Debido a la pandemia mundial, las formaciones presenciales fueron limitadas, dando paso a programas virtuales y formaciones centralizadas, alcanzando así a un mayor número de colaboradores.

Durante 2020, en adición a la oferta corporativa, de acuerdo con las necesidades específicas de las Unidades de Negocio, se proporcionaron formaciones dirigidas a los siguientes capítulos:

- **Habilidades técnicas del puesto**
- **Equidad, ética y valores: código de ética, conflicto de intereses, anticorrupción y equidad de género**
- **Habilidades: autoconocimiento y desarrollo personal, formación de formadores, habilidades individuales en el fortalecimiento del equipo, liderazgo gerencial y positivo, motivación, sinergia organizacional, toma de decisiones e idiomas.**
- **Seguridad y salud ocupacional: amenaza de bomba, principios de seguridad y salud ocupacional, trabajos en caliente y espacios confinados, protección civil.**
- **Técnicos y especializados: evaluaciones de manejo, uso y mantenimiento de grúas articuladas**
- **Tecnología y ciberdelincuencia**

impartimos
69.118
horas de formación

de las cuales:

53.906
a Administrativos
/ Operativos

11.592
Mandos Medios

3.620
Ejecutivos

No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas: México (Supervía, Libramiento Elevado de Puebla y Aeropuerto Internacional de Toluca), España (Autovía A-2 y Metro Ligero Oeste) y Chile (Vespucio Oriente).
Debido a que las empresas de Brebemi se incorporaron el 26 de octubre de 2020, sólo se consideran 61 horas totales de formación y desarrollo otorgadas de noviembre y diciembre de 2020.

En el 2020 se diseñó el plan para la creación de un centro de servicios compartidos de Recursos Humanos, **RH Servicios México**, con el cual se facilitará la gestión de los procesos administrativos y de atención a los colaboradores.

Para mejorar la experiencia de nuestros colaboradores, nos hemos enfocado en la digitalización de procesos tales como la recepción de recibos de nómina, generación de constancias laborales y procesos de vacaciones.

En 2021 seguiremos cuidando del Bienestar de nuestro Equipo a través de la continuidad de acciones iniciadas en 2020, como el Programa de Asistencia al Empleado (PAE) que ofrece a los colaboradores y sus familias asesoría emocional, nutricional, financiera y legal que beneficia el desempeño y la calidad de vida.

Como parte de la evolución de nuestra cultura organizacional, en 2021 se llevará a cabo el diagnóstico Engaged Performance, a través de una encuesta que nos permitirá evaluar el compromiso de nuestros colaboradores hacia la organización, así como el soporte y habilitación para impulsar la efectividad organizacional.

REMUNERACIONES

[GRI: 102-35, 102-36, 202-1, 405-1, 405-2; Ley Española (11/2018): 20, 21, 22]

Nuestra Política de Remuneración y Sistema de Control a la que tienen acceso los colaboradores por medio de la Intranet, considera el desempeño y la experiencia laboral del colaborador para la asignación de las retribuciones, teniendo como referencia la retribución de mercado equivalente a la posición que ocupa la persona dentro de ALEATICA.

En 2019, en conjunto con la firma consultora Mercer Consulting, hicimos un estudio para implementar una estructura de remuneraciones competitiva y equitativa, en función de la contribución que hace cada posición a los pilares organizacionales y a los objetivos de negocio. Esta nueva estructura de remuneraciones fue aprobada en diciembre de 2019 por el Consejo de Administración de ALEATICA SAU y en febrero de 2020, por el de ALEATICA S.A.B.

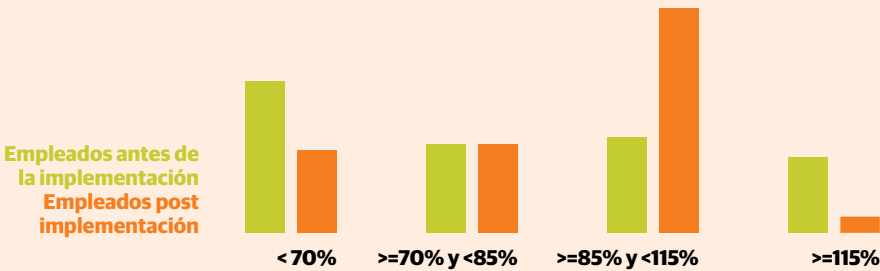
En mayo de 2020 implementamos la nueva estructura de remuneraciones, comparando las remuneraciones de cada colaborador contra la correspondiente a su nivel, para identificar las distancias o brechas que deberían cerrarse, para posicionar la remuneración de cada persona por lo menos al 80% de la media del mercado. Esto es aplicable siempre que el desempeño es evaluado con un nivel de cumplimiento esperado.

La nueva estructura de remuneraciones redefinió los criterios para la elegibilidad del pago de bonos de corto plazo o incentivos por desempeño, por lo que a partir de 2020 solo aplican al nivel ejecutivo. Por ello, se integró en la remuneración base de los demás colaboradores el bono anual que percibieron en 2019.

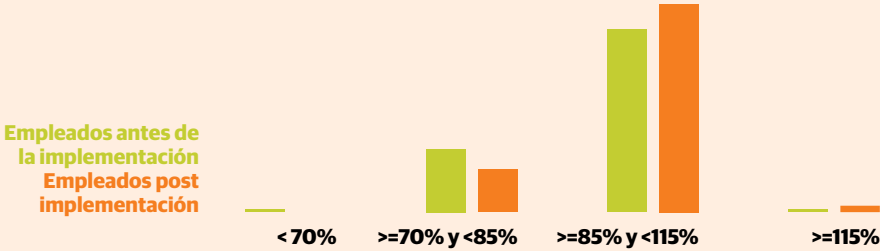
A través de un exitoso plan de comunicación, se entregaron más de 1.000 cartas a los colaboradores, con mensajes personalizados para cada grupo, explicando la nueva retribución que percibirían a partir de 2020.



COMPETITIVIDAD DE BONO ANUAL Y EQUIDAD INTERNA
NÚMERO DE COLABORADORES DENTRO DE LOS RANGOS DE COMPETITIVIDAD



MEJORA EN LA DISTRIBUCIÓN DE SALARIOS - BASE GLOBAL
NÚMERO DE COLABORADORES DENTRO DE LOS RANGOS DE COMPETITIVIDAD



No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas: México (Supervía, Libramiento Elevado de Puebla y Aeropuerto Internacional de Toluca), España (Autovía A-2 y Metro Liger Oeste), Chile (Vespucio Oriente) e Italia (Brebemi). Brebemi no fue incluido porque el análisis de salarios se realizó antes de su incorporación el 26 de octubre de 2020.

Dadas las fluctuaciones al tipo de cambio, apreciándose el euro frente a las monedas de los países donde operamos, las remuneraciones expresadas en euros en este reporte se percibirán menores en relación con las remuneraciones presentadas en el Informe del año 2019, a excepción de España donde el euro es la moneda local. En ALEATICA no realizamos ajustes salariales que afecten negativamente el ingreso de nuestros colaboradores.

Nuestras remuneraciones reconocen la experiencia, lo cual es consistente con el promedio de los salarios anuales por grupo de edad.

	SALARIO PROMEDIO EN EUROS	
RANGO DE EDAD	2019	2020
<30	6.971	7.070
30-45	17.021	14.652
46-55	27.110	23.551
>55	43.351	38.723

No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas: México (Supervía, Libramiento Elevado de Puebla y Aeropuerto Internacional de Toluca), España (Autovía A-2 y Metro Ligero Oeste), y Chile (Vespucio Oriente). Debido a que las empresas de Brebemi se incorporaron el 26 de octubre 2020, sólo se consideran datos de noviembre y diciembre de 2020.

Estamos comprometidos con el desarrollo de las mujeres y buscamos impulsar su crecimiento en la organización en posiciones de mayor responsabilidad, para aprovechar las perspectivas del talento femenino y reducir las brechas. Es importante precisar que las brechas salariales de género se deben a una proporción mayor de hombres en puestos de mayor jerarquía en la empresa y no a discrepancias en las bandas salariales. En ALEATICA la remuneración es asignada por nivel de responsabilidad y no hacemos distinciones por género.

	REMUNERACIÓN MEDIA	
SEXO	2019	2020
Hombres	19.782	18.996
Mujeres	13.290	12.574

No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas: México (Supervía, Libramiento Elevado de Puebla y Aeropuerto Internacional de Toluca), España (Autovía A-2 y Metro Ligero Oeste), y Chile (Vespucio Oriente). Debido a que las empresas de Brebemi se incorporaron el 26 de octubre de 2020, sólo se consideran datos de noviembre y diciembre de 2020.

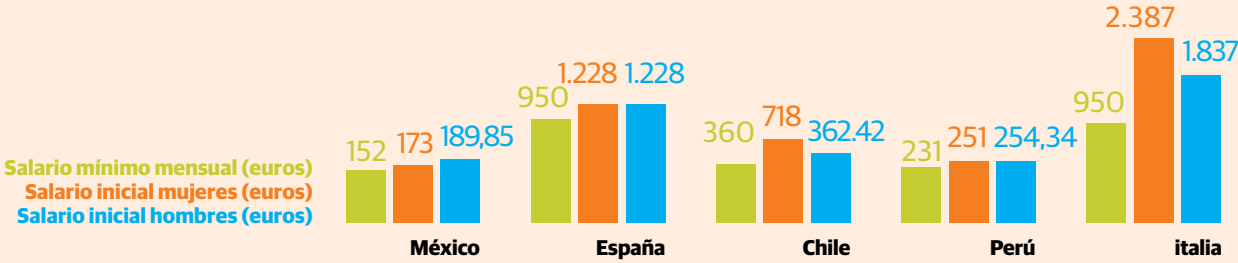
Para atraer y retener el talento requerido, ofrecemos remuneraciones competitivas al compararnos contra el mercado laboral en el sector en el que operamos de acuerdo con los estudios realizador por Mercer Consulting, es importante precisar que nuestro salario objetivo es la media del mercado.

	SALARIO MEDIO	
CATEGORÍA LABORAL	2019	2020
Ejecutivos	110.777	110.691
Mandos Medios	38.042	34.814
Administrativos/Operativos	8.798	8.600

No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas: México (Supervía, Libramiento Elevado de Puebla y Aeropuerto Internacional de Toluca), España (Autovía A-2 y Metro Ligero Oeste), Chile (Vespucio Oriente) e Italia (Brebemi). Debido a que las empresas de Brebemi se incorporaron el 26 de octubre de 2020, sólo se consideran datos de noviembre y diciembre de 2020.

La remuneración mensual mínima de ingreso a la empresa, en puestos de trabajo de arranque en la vida laboral, son superiores a los salarios mínimos generales del país en las siguientes medidas:

MEJORA EN LA DISTRIBUCIÓN DE SALARIOS - BASE GLOBAL
 NÚMERO DE COLABORADORES DENTRO DE LOS RANGOS DE COMPETITIVIDAD



No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas: México (Supervía, Libramiento Elevado de Puebla y Aeropuerto Internacional de Toluca), España (Autovía A-2 y Metro Ligero Oeste), y Chile (Vespucio Oriente). Debido a que las empresas de Brebemi se incorporaron el 26 de octubre de 2020, sólo se consideran datos de noviembre y diciembre de 2020.

Esta relación no aplica para Colombia donde se maneja el mínimo local.

Ratio de salario base y de la remuneración de hombre frente a mujeres para cada categoría laboral. La fórmula utilizada es (sueldo de hombres entre sueldo de mujeres)-1 para poder resaltar la diferencia neta entre los salarios de estos grupos.

REGIÓN	EJECUTIVOS	MANDOS MEDIOS	ADMINISTRATIVOS & OPERATIVOS
México	13,29%	6,40%	3,61%
España	91,51%	-9,28%	-1,38%
Colombia	73,00%	-10,75%	-14,29%
Chile	111,94%	6,58%	20,63%
Perú	98,09%	-23,07%	-9,14%
Italia	-	-	0,87%

No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas: México (Supervía, Libramiento Elevado de Puebla y Aeropuerto Internacional de Toluca), España (Autovía A-2 y Metro Ligero Oeste), y Chile (Vespucio Oriente). Debido a que las empresas de Brebemi se incorporaron el 26 de octubre de 2020, sólo se consideran datos de noviembre y diciembre de 2020.

El salario promedio anual en 2020 de las mujeres ejecutivas de la empresa fue 76.130,53 euros, mientras que el de los ejecutivos hombres fue de 117.540,62 euros.

BENEFICIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO

[GRI: 103-2, 401-2, 402-1;
Ley Española (11/2018): 26]

En ALEATICA está prohibida la contratación de menores de edad, solicitamos y validamos que las personas contratadas por la empresa presenten un certificado de nacimiento que acredite su mayoría de edad.

En todos los casos tenemos entrevistas de Recursos Humanos con todos los candidatos a prestar un servicio en la empresa donde muestran su interés en laborar dentro de la empresa. Esto se confirma a través de la firma de contratos individuales de trabajo.

Todos los colaboradores se encuentran afiliados a la Seguridad Social del país correspondiente, esto

es auditable. Incluso hay países como México donde anualmente somos dictaminados por auditores externos en cumplimiento de obligaciones sociales. Todo colaborador es libre de dejar de prestar sus servicios a la empresa cuando quiera y cualquiera restricción posible puede ser denunciada a Recursos Humanos, Cumplimiento (a través del canal Lighthouse), a sus Sindicatos (donde aplique y a las Autoridades del Trabajo.

A través de Recursos Humanos y los canales del área de Cumplimiento, los colaboradores pueden denunciar cualquier tipo de acoso (sexual laboral o fuera de sus funciones definidas) que se presente hacia su personal.

En ALEATICA continuamos ofreciendo beneficios a los colaboradores en línea con las prácticas de los mercados locales para la atracción y retención del talento. Nuestra oferta varía en cada país. Los distintos beneficios incluyen: plan de compensación flexible, seguro de vida, seguro de gastos médicos mayores, cobertura por incapacidad o baja médica, permiso parental, vales de despensa, fondo de ahorro, días personales pagados para resolver situaciones personales, consultorio médico institucional, vacunación preventiva estacional y convenios de descuento para el uso de servicios o adquisición de bienes.

Buscando siempre fortalecer nuestra propuesta de valor y con el objetivo de mejorar el bienestar integral de los colaboradores, lanzamos el nuevo beneficio **GYMPASS** para España, Chile, Colombia, Perú y México. Para Italia estamos evaluando integrarlo partir de 2021. Este beneficio consiste en una membresía sin costo para colaboradores y 3 familiares con acceso a APPs enfocadas en la salud física, emocional, nutricional y

financiera. Además, cuenta con la opción de contratar programas a un costo muy bajo para clases en línea, entrenadores personales, ayuda psicológica, clases en vivo y visitas ilimitadas a gimnasios.

Para la gestión final de las carreras profesionales de nuestros colaboradores, en México continuamos contando con un plan de pensión por jubilación. Hemos mejorado los beneficios de la caja de ahorro, incrementando el tope máximo de ahorro mensual, otorgando créditos con mayores plazos y acompañando en todo momento con educación financiera.

En España, la implementación de las modificaciones previstas en las condiciones de trabajo debe ser precedida por un período de consulta, con duración máxima de 15 días, para que el Comité de Empresa y los colaboradores evalúen las causas que impulsan el cambio, el posible impacto en la plantilla y las medidas de mitigación. En México, Chile, Colombia, Perú e Italia no es aplicable ese periodo; sin embargo, se define con base a cada evento y a las necesidades de la operación.



Todas las empresas disponen de horario escalonado o flexible de entrada y salida. En España, durante el invierno aumentan las horas semanales de trabajo para disponer de jornada reducida en el verano. Los descansos son los establecidos en los respectivos contratos o convenios colectivos, individuales y conformes con la legislación local de aplicación.

Las jornadas de trabajo se desarrollan de acuerdo con la naturaleza de las actividades de cada puesto de trabajo, respetando siempre las leyes, contratos o convenios colectivos e individuales.

Cumplimos con las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo que establecen las leyes laborales de los países donde operamos, además de la estricta normativa interna que asume la seguridad de nuestros colaboradores y clientes como máxima prioridad que se describe en el capítulo relativo a *Safety*.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

[GRI: 401-3; Ley Española (11/2018): 24, 28]

En 2020 continuamos ofreciendo medidas que fortalezcan la conciliación de la vida laboral y familiar, así como la desconexión digital en los próximos ejercicios.

Todo el personal tiene derecho a permiso parental. En 2020, 55 colaboradores, que equivalen al 2% de los trabajadores, fueron padres. De ellos, 51 dispusieron de este derecho.

PAÍS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
México	17	10	27
España	5	2	7
Chile	0	3	3
Colombia	1	0	1
Perú	6	7	13
Italia	0	0	0
	29	22	51

No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas: México (Supervía Poniente, Libramiento Elevado de Puebla y Aeropuerto Internacional de Toluca), España (Autovía A-2 y Metro Ligero Oeste), y Chile (Vespucio Oriente). Debido a que las empresas de Brebemi se incorporaron el 26 de octubre de 2020, sólo se consideran datos de noviembre y diciembre de 2020.

De los 81 colaboradores que acogieron el permiso parental en 2019, 57% (46 colaboradores), continúa laborando en la organización.



IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

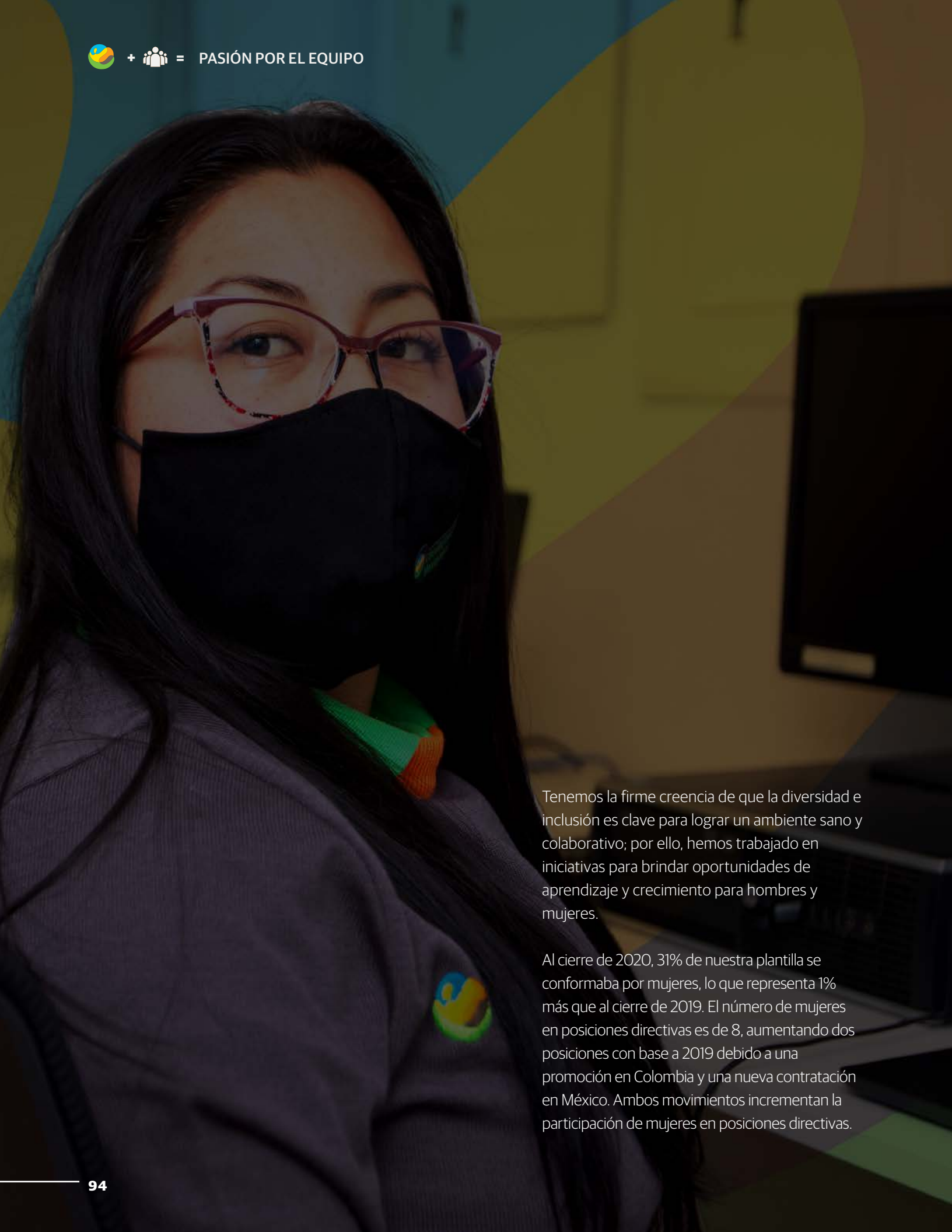
[GRI: 202-2; Ley Española (11/2018): 38, 39, 40, 41]

El principio de igualdad declarado en nuestra Política de Recursos Humanos prevé la implementación de diversas acciones en el ámbito de igualdad de género, en los procesos de contratación, promoción interna, formación, salud de la vida laboral y familiar, mejoras en condiciones de trabajo, accesibilidad y canales de comunicación interna que garantizan el derecho de los colaboradores a estar informados, interponer consultas, críticas, quejas y denuncias.

La Política de Igualdad de Género vigente al cierre del ejercicio se sustenta en los siguientes principios rectores y pautas de conducta: igualdad de trato entre hombres y mujeres, velar por que no ocurra ningún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo

o de género, prohibición del acoso moral, tolerancia cero al acoso sexual y el principio de indemnidad frente a represalias.

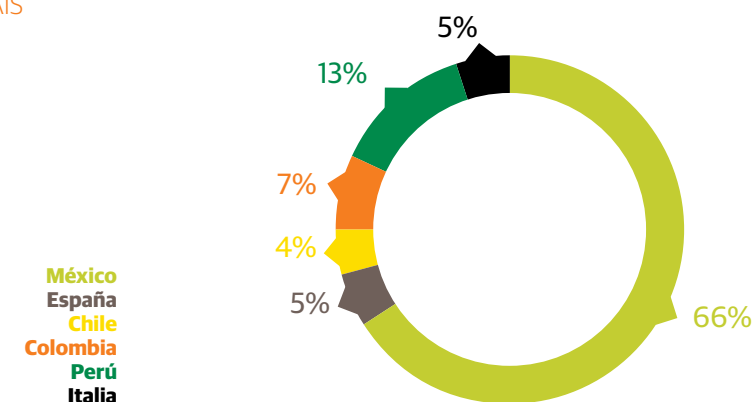
ALEATICA dispone de un protocolo contra el acoso, cuyo objetivo es prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso en todas sus modalidades: acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral. Nuestra responsabilidad es ofrecer un lugar de trabajo caracterizado por el trato digno y respetuoso que salvaguarde la integridad física y emocional de todo nuestro personal. En México, Colombia y España la Política de Recursos Humanos responde a los requerimientos de las normas aplicables en estos países en materia de factores psicosociales y promueve el bienestar laboral físico, mental y emocional de los colaboradores.



Tenemos la firme creencia de que la diversidad e inclusión es clave para lograr un ambiente sano y colaborativo; por ello, hemos trabajado en iniciativas para brindar oportunidades de aprendizaje y crecimiento para hombres y mujeres.

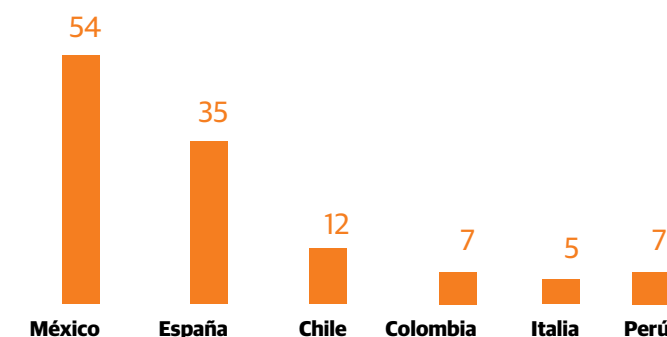
Al cierre de 2020, 31% de nuestra plantilla se conformaba por mujeres, lo que representa 1% más que al cierre de 2019. El número de mujeres en posiciones directivas es de 8, aumentando dos posiciones con base a 2019 debido a una promoción en Colombia y una nueva contratación en México. Ambos movimientos incrementan la participación de mujeres en posiciones directivas.

DISTRIBUCIÓN DE MUJERES* POR PAÍS



90%
de los 133 altos ejecutivos
son colaboradores locales

NÚMERO DE EJECUTIVOS LOCALES



* No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas: México (Supervía Poniente, Libramiento Elevado de Puebla y Aeropuerto Internacional de Toluca), España (Autovía A-2 y Metro Ligerio Oeste), y Chile (Vespucio Oriente). Debido a que las empresas de Brebemi se incorporaron el 26 de octubre de 2020, sólo se consideran datos de noviembre y diciembre de 2020.

ACCESIBILIDAD

[Ley Española (11/2018): 25, 37, 42, 43]

Queremos fortalecer el papel de la empresa como actor social comprometido con la diversidad funcional, haciendo accesibles nuestros espacios de trabajo, la comunicación con nuestros clientes y la información que se ofrece al público en general.

Nuestras Unidades de Negocio en fase de inversión en México (Autopista Atizapán Atlacomulco) y

Chile (Puente Industrial y CANOPSA), prevén en los proyectos de ingeniería la accesibilidad de sus instalaciones para recibir a clientes y colaboradores con alguna discapacidad. A la fecha no contamos con colaboradores con alguna vulnerabilidad que requiera facilidades de accesibilidad. Las Unidades de Negocio que aún no disponen de espacios adaptados iniciarán los procesos técnicos de evaluación de alternativas para evolucionar las instalaciones

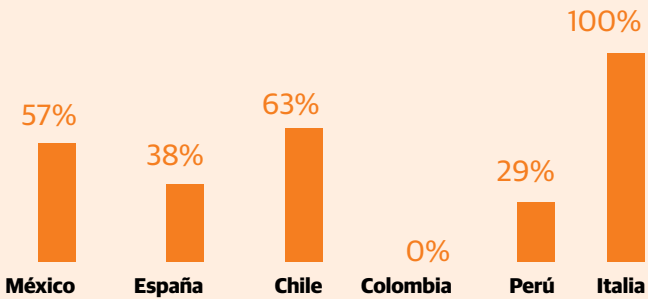
ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

[GRI: 102-41; Ley Española (11/2018): 33, 34]

Promovemos activamente el derecho de los trabajadores a asociarse y negociar colectivamente. Mantenemos comunicación proactiva con los sindicatos y las asociaciones de trabajadores.

Las condiciones de trabajo de 52% de los colaboradores están reguladas por convenio o contrato colectivo de trabajo. En 2019 el 47% de los colaboradores estaban regulados por contrato colectivo.

COLABORADORES CON CONTRATO COLECTIVO



No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas: México (Supervía Poniente, Libramiento Elevado de Puebla y Aeropuerto Internacional de Toluca), España (Autovía A-2 y Metro Liger Oeste), y Chile (Vespucio Oriente). Debido a que las empresas de Brebemi se incorporaron el 26 de octubre de 2020, sólo se consideran datos de noviembre y diciembre de 2020.



ABSENTISMO Y BAJAS DE PERSONAL

[GRI: 401-1; Ley Española (11/2018): 19, 27]

A corte del 31 de diciembre de 2020, la tasa de absentismo fue de 1%, que corresponde a 58.530 horas. En España no se reportan absentismo.

La distribución de absentismo por país es la siguiente:

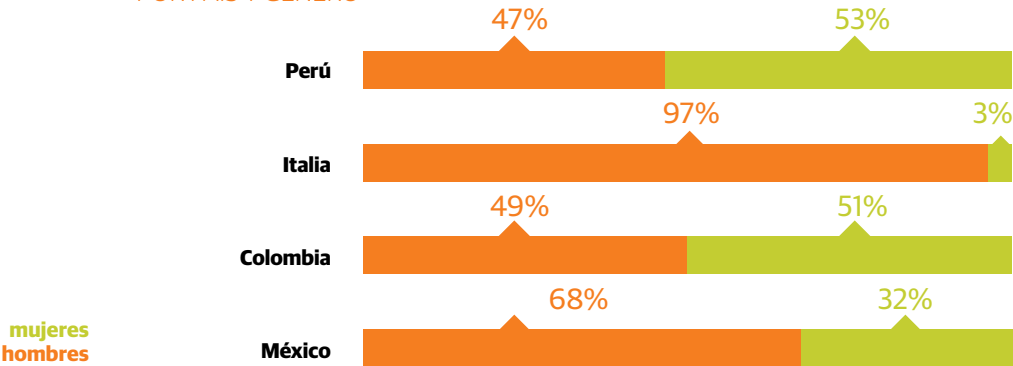
PAÍS	HORAS ANUALES TRABAJADAS	HORAS ABSENTISMO	% ABSENTISMO
México	3.592.041	28.108	1%
Chile	267.592	-	0%
Colombia	425.019	760	0%
Italia	40.022	1.014	3%
Perú	588.912	28.648	6%
Total	4.913.586	58.530	1%

No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas: México (Supervía Poniente, Libramiento Elevado de Puebla y Aeropuerto Internacional de Toluca), España (Autovía A-2 y Metro Liger Oeste) y Chile (Vespucio Oriente). Debido a que las empresas de Brebemi se incorporaron el 26 de octubre de 2020, sólo se consideran datos de noviembre y diciembre de 2020.

*El dato de horas anuales trabajadas sólo contempla a empleados propios. En Chile se reportaron 264 colaboradores eventuales y en este total no se consideran sus horas trabajadas.

La distribución de absentismo en los países donde se presentó es la siguiente:

TASA DE ABSENTISMO POR PAÍS Y GÉNERO



No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas: México (Supervía Poniente, Libramiento Elevado de Puebla y Aeropuerto Internacional de Toluca), España (Autovía A-2 y Metro Liger Oeste), y Chile (Vespucio Oriente). De Italia no se cuenta con el detalle por género. Debido a que las empresas de Brebemi se incorporaron el 26 de octubre de 2020, sólo se consideran datos de noviembre y diciembre de 2020.

Se presentaron 354 bajas de personal, lo que indica una rotación de 15% a nivel Grupo.

PAÍS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
México	183	85	268
España	10	8	18
Chile	11	2	13
Colombia	27	5	32
Perú	13	10	23
Italia	0	0	0
Total	244	110	354

No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas: México (Supervía Poniente, Libramiento Elevado de Puebla y Aeropuerto Internacional de Toluca), España (Autovía A-2 y Metro Ligerio Oeste), y Chile (Vespucio Oriente). Debido a que las empresas de Brebemi se incorporaron el 26 de octubre de 2020, sólo se consideran datos de noviembre y diciembre de 2020.

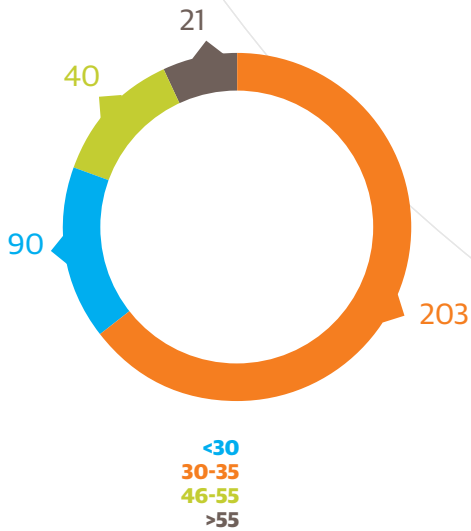
De las 354 bajas, 68,9% corresponde a hombres y solo 31,1% a mujeres.

PAÍS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Voluntarias¹	89	46	135
Involuntarias	80	22	102
Otro²	75	42	117
Total	244	110	354

No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas: México (Supervía Poniente, Libramiento Elevado de Puebla y Aeropuerto Internacional de Toluca), España (Autovía A-2 y Metro Ligerio Oeste), y Chile (Vespucio Oriente). Debido a que las empresas de Brebemi se incorporaron el 26 de octubre de 2020, sólo se consideran datos de noviembre y diciembre de 2020.

1 Este número de bajas voluntarias es común en empresas con muchos puestos operativos.
2 Tipo de baja "Otro" considera absentismo, términos de contrato por vigencia y fallecimiento.

DISTRIBUCIÓN DE BAJAS POR EDAD



No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas: México (Supervía Poniente, Libramiento Elevado de Puebla y Aeropuerto Internacional de Toluca), España (Autovía A-2 y Metro Ligerio Oeste), y Chile (Vespucio Oriente). Debido a que las empresas de Brebemi se incorporaron el 26 de octubre de 2020, sólo se consideran datos de noviembre y diciembre de 2020.

Dentro de la categoría Otros, se incluye la terminación de más de 100 contratos eventuales que se realizaron en 2020 para cubrir las actividades de colaboradores que se encontraban en cuarentena. Las contrataciones eventuales dejaron de aplicarse debido al reemplazo de posiciones vacantes con contratos permanentes. Estas nuevas contrataciones permanentes han compensado parcialmente la

ausencia de los colaboradores en cuarentena preventiva, tomando en cuenta la disminución del tráfico vehicular actual en relación con el acostumbrado antes de la pandemia.

La experiencia de nuestros colaboradores es fundamental, lo que se refleja al tener tan solo 5% de rotación en nuestra plantilla laboral en colaboradores de mayor edad.

La permanencia de nuestros colaboradores es muy importante, lo que se refleja en el bajo número de separaciones voluntarias en los diferentes rangos de edad. Por lo que se refiere a las bajas, 57% corresponde al personal de 30 a 45 años, lo que es consistente con el grupo de edad al que pertenece la mayoría de nuestros colaboradores, y a un perfil operativo que suele tener una rotación mayor al resto de las actividades. En este grupo, 64% de las bajas no fueron voluntarias.

GRUPOS DE EDAD	BAJAS VOLUNTARIAS	BAJAS INVOLUNTARIAS	OTROS	TOTAL
<30	20	44	26	90
30 - 45	62	72	69	203
46 - 55	12	13	15	40
>55	8	6	7	21
Total	102	135	117	354

No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas: México (Supervía Poniente, Libramiento Elevado de Puebla y Aeropuerto Internacional de Toluca), España (Autovía A-2 y Metro Ligerio Oeste), y Chile (Vespucio Oriente). Debido a que las empresas de Brebemi se incorporaron el 26 de octubre de 2020, sólo se consideran datos de noviembre y diciembre de 2020.

Nuestra cultura y nuestra visión como empresa sostenible dan como resultado que el porcentaje de bajas voluntarias de nuestros ejecutivos y mandos medios sea solo de 10% a nivel global. Las posiciones operativas, como en otras industrias, suelen tener una rotación mayor.

CATEGORÍA LABORAL	BAJAS VOLUNTARIAS	BAJAS INVOLUNTARIAS	OTROS	TOTAL
Ejecutivos	5	11	5	21
Mandos Medios	3	7	5	15
Operativos / Administrativos	94	117	107	318
Total	102	135	117	354

No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas: México (Supervía, Libramiento Elevado de Puebla y Aeropuerto Internacional de Toluca) y Chile (Vespucio Oriente). Debido a que las empresas de Brebemi se incorporaron el 26 de octubre de 2020, sólo se consideran datos de noviembre y diciembre de 2020.

Cuando la relación de trabajo con el colaborador termina por causas imputables a la organización, se le ofrece un servicio de apoyo a la transición de carrera (*outplacement*).

COMUNICACIÓN INTERNA

[GRI: 102-43; Ley Española (11/2018): 32]

2020 fue un año de transformación; se crearon los cimientos del Área Global de Comunicación, la cual permitirá integrar todas las funciones de comunicación interna y externa, unificando mensajes y generando un mayor sentido de pertenencia a la empresa, así como un relacionamiento estratégico con nuestros grupos de interés.

En este sentido, 2021 será un año de acción. Para ello, se ha definido una estrategia de comunicación proactiva que permita dar a conocer de forma sostenida y efectiva la propuesta de valor y el impacto positivo de ALEATICA entre sus audiencias clave.

a) Plan de relación con grupos de interés

- Comunicar de forma proactiva los hitos de la empresa, así como el impacto positivo de proyectos clave en los distintos países y las obras de interconexión para el Aeropuerto Internacional Felipe Ángeles en México.
- Posicionar a ALEATICA como un aliado relevante en el sector.

b) Comunicación externa

- Comunicar la narrativa, la propuesta de valor y el impacto positivo de ALEATICA.
- El compromiso a largo plazo de la empresa y su relación con las comunidades en las que opera alrededor del mundo.
- Se llevará a cabo a través de un extenso programa de asuntos públicos que permita:
 - Comunicar de forma proactiva los hitos de la empresa, así como el impacto positivo de proyectos clave en los distintos países, como las obras de interconexión para el Aeropuerto Internacional Felipe Ángeles en México.
 - Posicionar a ALEATICA como un aliado relevante en el sector.
- Sus estándares en evolución de excelencia operativa, seguridad, Sostenibilidad, gobierno corporativo y equipo de clase mundial.
- Desarrollar campañas para dar a conocer los esfuerzos de la empresa en torno a proyectos clave como la seguridad vial y la Sostenibilidad social y ambiental.

c) Comunicación interna

- Fortalecer la identidad corporativa y hacer frente a la transformación de una compañía global bajo el paraguas del programa One ALEATICA.
- Elevar el nivel de motivación del equipo de colaboradores para comunicar fluidamente los cambios que afronta la compañía, a través de la estrategia Somos One ALEATICA, la cual tiene como propósito principal la integración.





MÁS QUE **10 CANALES** DE COMUNICACIÓN, **SOMOS TU COMPAÑÍA A LO LARGO DEL CAMINO.**

NUESTRA RAZÓN DE SER SON LAS PERSONAS.
ATENDEMOS Y CUIDAMOS A NUESTROS USUARIOS.
APLICAMOS UN ENFOQUE SISTÉMICO E INNOVADOR,
PARA BRINDAR UN SERVICIO DE ALTO VALOR
AÑADIDO. SOMOS ALIADOS DE NUESTROS USUARIOS.



EXCELENCIA EN EL SERVICIO

[GRI: 102-17]

DATOS*



6.316

facturas generadas
App ALEATICA



308.958

transacciones
electrónicas TeleVía



8,8/10

calificación
media de encuestas
de satisfacción



* Todas las cifras son al cierre del 2020.

VISIÓN GLOBAL

[Ley Española (11/2018): 54]

Aspiramos a anticiparnos a la continua evolución de la demanda a través de un diálogo multicanal y la mejora de procesos, e impulsamos la innovación en cada paso que damos con sistemas de recolección de datos y tecnologías de vanguardia que hacen que el viaje de nuestros usuarios sea de primer nivel.

Agradecemos la oportunidad de ser una empresa de servicios, de ser parte de la vida de las personas al facilitar su movilidad de formas cada vez más sostenibles, con infraestructura segura y ofreciendo siempre lo mejor de nosotros mismos.

Durante este año de contingencia sanitaria debido a COVID-19, presenciamos cambios importantes en la vida diaria, tanto de usuarios como de nuestros colaboradores. Este cambio implicó una reducción de tráfico en la mayoría de nuestras autopistas y al mismo tiempo una nueva forma de atender y brindar servicio a nuestros usuarios.

El centro del pilar, así como de ALEATICA, son las personas y nuestros clientes; por esto es importante continuar escuchando su voz y atender sus necesidades, facilitando los medios a través de los que se pueden comunicar con nosotros y evaluar el servicio brindado con encuestas, generando acciones de mejora, coordinados con las distintas áreas. Por esta razón, llevamos a cabo capacitaciones sobre protocolos de atención y servicio, seguridad y de cuidados ante la pandemia. También realizamos campañas para comunicar los servicios y herramientas que están al alcance de los usuarios, como recomendaciones para manejo seguro.

En el primer semestre de 2020 realizamos Auditorías Internas de Atención al Usuario en CONMEX, Autopista Urbana Norte, Viaducto Bicentenario, GANA y TeleVía, lo que permitió identificar la necesidad de evolucionar hacia la automatización y generar acciones de mejora, con un plan que consistió principalmente en homologar tipificaciones de contactos y quejas, generar formatos semiautomatizados para el registro de éstos y definir indicadores que nos permitan calibrar el servicio brindado, y lo que los usuarios perciben sobre las Unidades de Negocio.

**EN ALEATICA TENEMOS
UNA VISIÓN GLOBAL DE
LOS REQUISITOS Y
NECESIDADES DE
NUESTROS USUARIOS,
PARA QUE LA
EXPERIENCIA DE
ATENCIÓN Y SERVICIO
SEA SEGURA,
INNOVADORA Y
CONFIABLE.**

INDICADORES Y
REPORTES DE
ATENCIÓN AL USUARIO

Definimos ocho indicadores de Atención al Usuario que permiten medir la atención y el servicio brindado. También se generan reportes de contactos de los usuarios de ALEATICA con información cuantitativa y cualitativa, que están alineados entre las Unidades de Negocio y permiten mejorar la calidad y análisis de información que tenemos.

Los indicadores, así como los reportes, están reflejados en el software de visualización de datos Business Intelligence (BI) de Tableau, con tableros ejecutivos que pueden ser consultados por los Directores y el equipo de ALEATICA para tener un estatus actualizado. A partir de los indicadores y reportes se desarrollan planes de acción para el seguimiento de resultados, la atención a situaciones relevantes y un análisis inteligente de la información.

CONTAMOS CON
INDICADORES DE
ATENCIÓN AL USUARIO
QUE PERMITEN MEDIR
LA ATENCIÓN Y EL
SERVICIO BRINDADO.

Los Indicadores Atención al Usuario son los siguientes:



RATIO
quejas contactos



RATIO
quejas aforo



ENCUESTA
de satisfacción de usuarios



NET PROMOTER
Score



NIVEL DE SERVICIO
contact center



ABANDONO



EFICIENCIA
en facturación



CUMPLIMIENTO
de eventos

ATENCIÓN Y SERVICIO
AL USUARIO

MANUALES, GUÍAS Y
TALLERES DE ATENCIÓN Y
SERVICIO

Alineado con el Plan de Mejora de Servicio y Atención al Usuario, este año llevamos a cabo capacitaciones al personal operativo y ejecutivo, con manuales, guías y material didáctico y protocolos de atención y servicio al usuario que permiten al equipo de ALEATICA aclarar inmediatamente las dudas durante las interacciones con nuestros usuarios y continuar brindando un servicio de excelencia.

Derivado de la contingencia provocada por COVID-19, proporcionamos al personal responsable de la recaudación encargada de la validación de los viajes, una plataforma de formación que permitiera el desarrollo de sus actividades en su hogar, con el objeto de mitigar el riesgo de contagio relacionado con la movilidad diaria de casa a la oficina.



Adicionalmente, en mayo concluimos el proceso de implementar en todas las vías de las infraestructuras de México un sistema que permitiera la gestión de los tránsitos electrónicos sin necesidad de interacción con el cobrador en la cabina, con el objeto de salvaguardar a nuestros trabajadores, así como a los usuarios.

En Autopista Urbana Norte y Viaducto Bicentenario capacitamos a 45 guardias de seguridad de los enlaces automáticos, como medida de mitigación para reducir las quejas de barrerazos. Las formaciones son impartidas en conjunto con el área de Operación y Seguridad Física y Patrimonial de las vías. También los colaboradores de las áreas de Operaciones y Auxilio Vial, que tienen contacto directo con nuestros usuarios, recibieron por parte del área de

Atención al Usuario infografías con los principales puntos del [Protocolo de Atención al Usuario](#), así como [Guiones de Atención al Usuario](#) y [Guías de Respuesta Rápidas](#).

Para reforzar el protocolo de atención ante la contingencia de COVID-19 y el uso correcto del equipo de protección, CONMEX llevó a cabo sesiones virtuales junto con Recursos Humanos para colaboradores operativos, cubriendo temas adicionales relevantes como medios de contacto con usuarios, toma de decisiones, trabajo en equipo, tecnología, responsabilidad personal y acciones tomadas por la ALEATICA para el bienestar de todos.

VÍAS URBANAS

En AuNorte y VB, con la finalidad de mejorar la comunicación con los usuarios realizamos una inversión para la instalación de tres paneles de mensaje variable (PMVs) de tecnología de punta en la troncal de la infraestructura. Adicionalmente, lanzamos un proyecto para el desarrollo de un Asistente Virtual en las vías de entrada con el objeto de proporcionar al usuario mecanismos para la validación de su dispositivo electrónico e información adicional, eliminando el riesgo de accidentes de nuestro personal al desplazarlo fuera de las vías.

CONMEX

Para mejorar la eficiencia del servicio brindado a los usuarios, en el tercer trimestre de 2020 iniciamos la implementación de un [Sistema de Gestión de Autopistas](#), mediante el cual se gestionará la medición y control de indicadores que permitan una toma de decisiones rápida y acertada. Este sistema posiciona a CONMEX como la primera autopista del Estado de México que implementa esta metodología, desarrollada en conjunto con el Sistema de Autopistas, Aeropuertos, Servicios Conexos y Auxiliares (SAASCAEM), para incrementar el nivel de transparencia en la gestión.

GANÁ

Durante el año 2020 consolidamos la implementación del servicio de telepeaje a los usuarios, llegando a un alcance de 40%. La implementación del Sistema Inteligente de Transporte se inició a través de un Centro de Monitoreo de última generación y alto desempeño, gestionando la seguridad de la infraestructura y de los usuarios mediante sistema cerrado de Televisión, comunicando a través de PMVs para dar a conocer la situación climática de los tres tramos de la concesión, a través de estaciones meteorológicas y un sistema de Postes SOS para auxilio de los viajeros. Todo ello reforzado a través de la APP ALEATICA, la cual permite comunicación directa y bidireccional con el centro de control.

Debido a los atrasos en las obras ocasionados por la pandemia de COVID-19, este nuevo Centro de Monitoreo quedará en operación a finales del mes de mayo 2021, y a partir de esta fecha se brindarán todos los servicios de manera integral.

+100
campañas de seguridad
 en la autopista Río Magdalena

AUTOPISTA RÍO MAGDALENA

Para la seguridad de los usuarios y de acuerdo con lo convenido con la Dirección de Tránsito y Transporte (DITRA), garantizamos la presencia permanente de policía uniformada en el tramo para la realización de pruebas de control, asistencia, alcoholimetría, velocidad y control en zonas de exclusión del derecho de vía, hasta un total de 719 controles en el año. Adicionalmente, realizamos más de 100 campañas de seguridad vial dirigidas a los usuarios y pobladores de zonas aledañas, con el objeto de brindar esta necesaria formación para mitigar los accidentes y la pérdida de vidas.

EUROGLOSA M45

Con objeto de disminuir los accidentes y mitigar su gravedad, acordamos con la Dirección de Carreteras, disminuir la velocidad máxima del Tramo III de 120km/h a 100Km/h, a partir del mes de junio. Esta decisión se ve reforzada por la renovación de señales indicativas, que consiste en 84 paneles direccionales para mejorar la comunicación con los usuarios.

DIFUSIÓN DEL SERVICIO Y MEDIOS DE CONTACTO

INFORMAR A LOS USUARIOS ES CLAVE PARA NOSOTROS, Y POR ESTA RAZÓN GENERAMOS INFOGRAFÍAS DE SERVICIOS DE GRÚAS, COBERTURAS Y EXCLUSIONES DEL SEGURO, CUESTIONES DE SEGURIDAD Y CONSEJOS PARA MANEJO RESPONSABLE, ASÍ COMO RECOMENDACIONES DE SALUD DERIVADAS DE LA PANDEMIA.

Circuito Exterior Mexiquense (CONMEX) promueve el uso de TAG con TeleVía a través de sus redes sociales y Centros de Atención a Clientes (CACs). Asimismo, finalizó la implementación del certificado *Secure Sockets Layer* (SSL) en la página web, con el cual los usuarios pueden ingresar al portal de facturación de una manera más segura y fácil.

Cada Unidad de Negocio promueve sus medios de contacto con usuarios a través de sus redes sociales, en plazas de cobro, en anuncios a lo largo de las vías, en unidades de auxilio vial y en los medios de contacto disponibles para los usuarios.

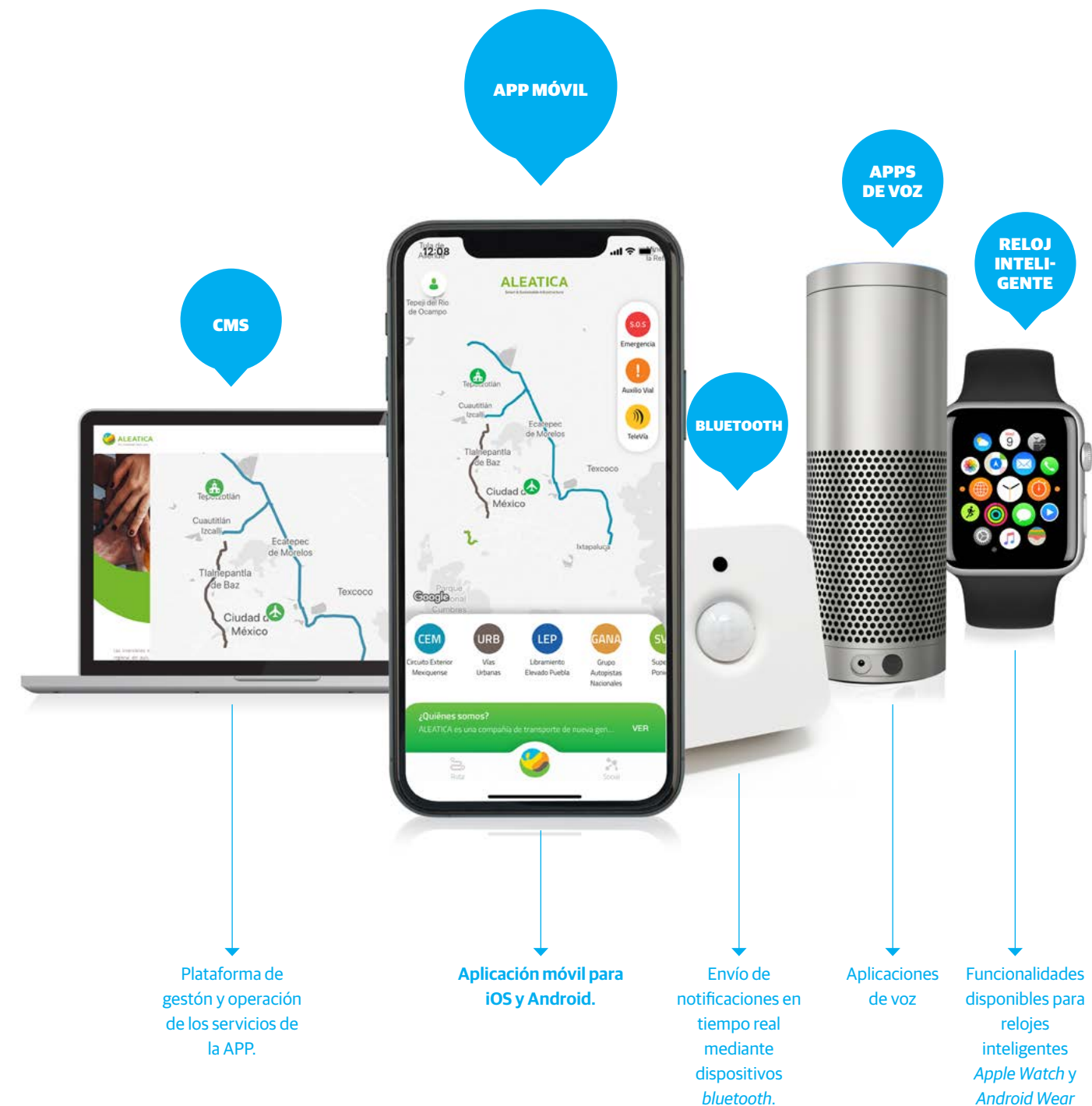
MEDIO DE CONTACTO	MÉXICO					Perú	Colom-bia	España		Chile		Italia
	CONMEX	GAN A	AuNorte	VB	TeleVía	AuNor	ARM	TMS	TC Tenerife	TCVAL	CANOPSA	Brebemi
Página de internet	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑
Correo electrónico	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑
Atención telefónica	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑
Centro de control/emergencias	☑	☑	☑	☑		☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑
Centro de atención	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑	☑
Twitter	☑		☑	☑	☑		☑					☑
Facebook	☑		☑	☑	☑		☑					☑
Youtube	☑		☑	☑	☑		☑					
WhatsApp					☑							
App	☑		☑	☑	☑							☑

APP ALEATICA

En este año desarrollamos y lanzamos la APP ALEATICA en *Apple Store* para *iPhone* y en *Google Play* para *Android*, para Unidades de Negocio en México.

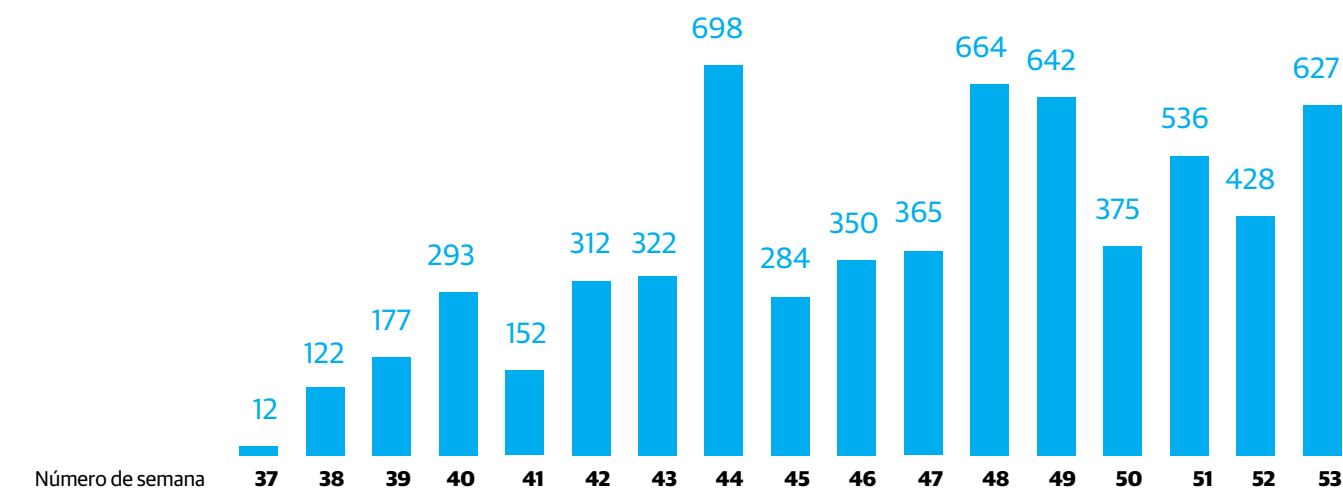


APP ALEATICA COMPONENTES



Capacitación personal de Centro de Control
Publicación de la APP en tiendas de aplicaciones
Definición de campaña de comunicación

FACTURACIÓN QR
 APP ALEATICA



+6.000
 facturas procesadas
 con código QR

En nuestras Unidades de Negocio AuNorte y VB comenzamos una campaña de difusión en redes sociales, *email marketing*, número de contacto de atención al usuario y en paneles de mensaje variable (PMVs) en las vías, para difundir que la APP ALEATICA está disponible para ser descargada y utilizada para viajar de forma segura en las vías de ALEATICA.

En el último trimestre de 2020 comenzó el servicio de facturación con código QR que los usuarios pueden escanear desde la APP ALEATICA en CONMEX. Al finalizar el año, se procesaron más de 6.000 facturas a través de este medio de contacto.

CAMPAÑAS DE SEGURIDAD VIAL

En GANA instalamos 44 pendones en las barreras de cada carril en las plazas de cobro con consejos sobre manejo seguro. Esta iniciativa fue desarrollada e implementada en coordinación por las áreas Globales de Operaciones y Atención al Usuario. Se seleccionaron los consejos considerando las principales causas de accidentes:

- **Distracciones al conducir, como el uso del celular..**
- **Manejo agresivo.**
- **Conducción agresiva. Falta de habilidad.**
- **Conducir cansado.**
- **Otros factores no humanos, como mal clima, condiciones de la vía, fallas mecánicas, entre otros.**

ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN

Escuchar y reconocer la opinión que tienen los usuarios sobre el servicio brindado a través de encuestas de satisfacción es parte fundamental del pilar de Excelencia en el Servicio. Debido a la reducción de usuarios que algunas Unidades de Negocio tuvieron este año, el número de encuestas contestadas también disminuyó.

La calificación media de encuestas de satisfacción de auxilio vial en 2020 fue de 8,8/10. Para el caso de TeleVía, fueron encuestas de satisfacción en redes sociales, en CACs y página de internet.

En las Unidades de Negocio comenzamos la implementación de encuestas de satisfacción en las cuales se incluye el *Net Promoter Score* (NPS= %promotores - %detractores) con la intención de identificar la percepción que los usuarios tienen respecto al servicio de Auxilio Vial ofrecido y por la Atención al Usuario brindada.

En CONMEX, AuNorte, VB y Río Magdalena aplicamos las encuestas de satisfacción con la medición del NPS mensualmente, respecto al Servicio de Auxilio Vial y la Atención al Usuario. Por su parte, en GANA y AuNor medimos el NPS después de un Auxilio Vial. Se abrirán más canales de comunicación para evaluar el NPS de Atención al Usuario. Los puertos de Alicante, Tenerife y Valparaíso realizan de forma anual las encuestas de satisfacción, incluyendo la pregunta del NPS.

ENCUESTAS DE SATISFACCIÓN 2020

UNIDAD DE NEGOCIO	CALIFICACIÓN
CONMEX	9,7/10
AuNorte	8,0/10
VB	9,2/10
GAN A	8,0/10
TeleVía	7,1/10
AuNor	9,7/10
ARM	9,6/10
TCTenerife	9,2/10

No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas: México (Supervía Poniente, Libramiento Elevado de Puebla y Aeropuerto Internacional de Toluca), España (Autovía A-2 y Metro Ligero Oeste) y Chile (Vespucio Oriente). Las empresas de Brebemi iniciaron la medición de encuestas en abril de 2021.

CALIFICACIÓN MEDIA NPS

UNIDAD DE NEGOCIO	AUXILIO VIAL	ATENCIÓN AL USUARIO
CONMEX	59,89%	80,82%
AuNorte	75,93%	75,00%
VB	81,30%	81,73%
GAN A	92,50%	-
TeleVía	N/A	69,96%
AuNor	99,60%	-
ARM	99,71%	54,00%
TCVAL	N/A	75,00%
TMS (navieras)	N/A	85,00%
TMS (transportistas)	N/A	79,10%
TCTenerife	N/A	87,50%

No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas: México (Supervía Poniente, Libramiento Elevado de Puebla y Aeropuerto Internacional de Toluca), España (Autovía A-2 y Metro Ligero Oeste) y Chile (Vespucio Oriente). Las empresas de Brebemi iniciaron la medición de encuestas en abril de 2021.

MERCADOS SERVIDOS
 Y QUEJAS ATENDIDAS

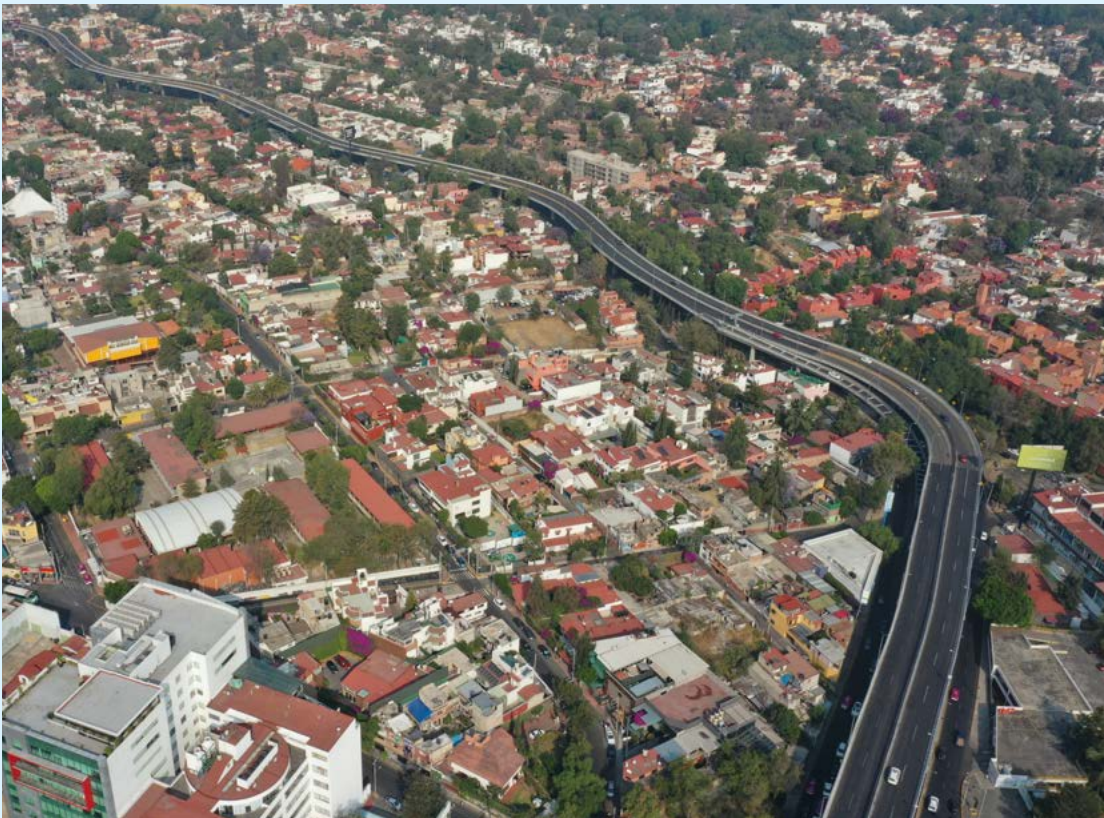
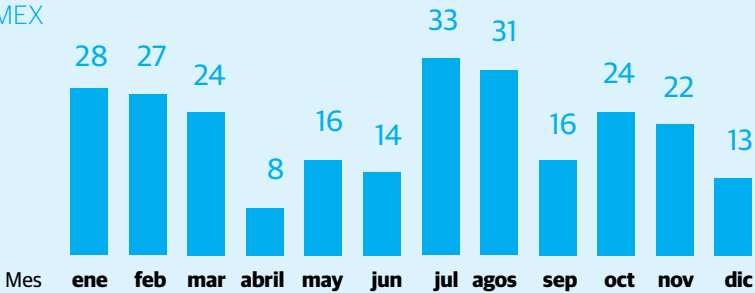
[GRI: 102-6; Ley Española (11/2018): 58]

MÉXICO

CONMEX

Los usuarios son principalmente vehículos ligeros (personas que se trasladan a su lugar de trabajo), vehículos pesados (transportistas empresariales principalmente) y autobuses de pasajeros. Los principales temas de queja fueron por atención de personal, facturación, estado físico de la autopista, mantenimiento y tiempos de espera.

QUEJAS
PROCEDENTES
2020-CONMEX



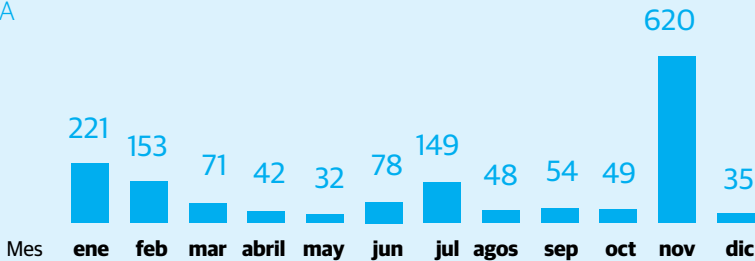
GRUPO AUTOPISTAS NACIONALES

El perfil del usuario es 94% hombres y 6% mujeres, de los cuales 31,5% tienen entre 18 y 35 años, 51,5% entre 36 y 55 años y 17,1% entre 56 y 74 años.

En 2020 el mayor número de quejas correspondió a temas de facturación, sistemas -detección de TAG o en portales-, atención de personal, auxilio vial y estado físico de la autopista.

La página web de facturación en GANA presentó una falla en noviembre que duró una semana, lo que tuvo un impacto negativo en las quejas y en los KPIs. La falla se debió a la falta de pago del servicio de almacenamiento, sin relación con el sistema de facturación. Se ha regularizado el pago al proveedor y se está buscando otro proveedor fiable para migrar el servicio.

QUEJAS
PROCEDENTES
2020-GANA

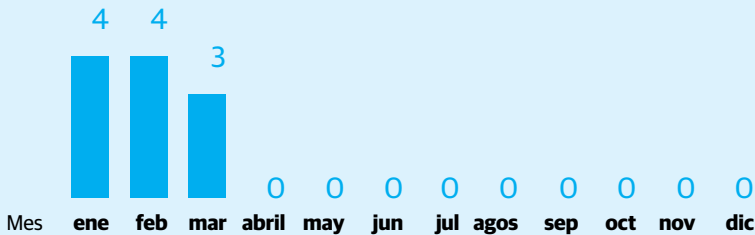


AUTOPISTA URBANA NORTE

El perfil de usuario de la vía es en promedio 92,2% hombres y 7,8% mujeres, con 53% con edad entre 36 y 55 años, 33,3% con edad de entre 18 y 35 años, y 13,7% en un rango de 56 y 74 años..

Hubo un número bajo de quejas en el año, principalmente de auxilio vial. A partir del segundo trimestre y por COVID-19, no se tuvieron quejas procedentes.

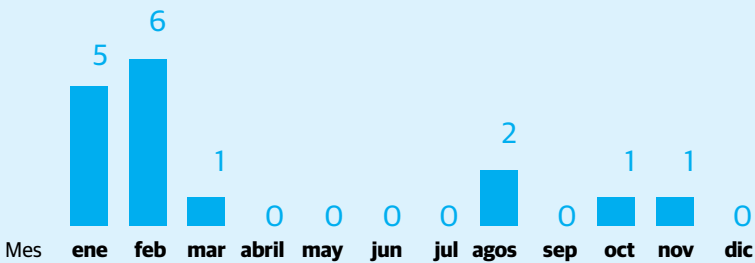
QUEJAS
PROCEDENTES
2020-AUNORTE



Viaducto Bicentenario

El perfil de usuario de la vía es 71,7% hombres y 28,3% mujeres, con 44,8% con edad entre 36 y 55 años, 33,4% con edad de entre 18 y 35 años, y 21,7% en un rango de 56 y 74 años. Las quejas del año fueron principalmente por auxilio vial.

QUEJAS
PROCEDENTES
2020-VB



308.958
transacciones electrónicas
diarias

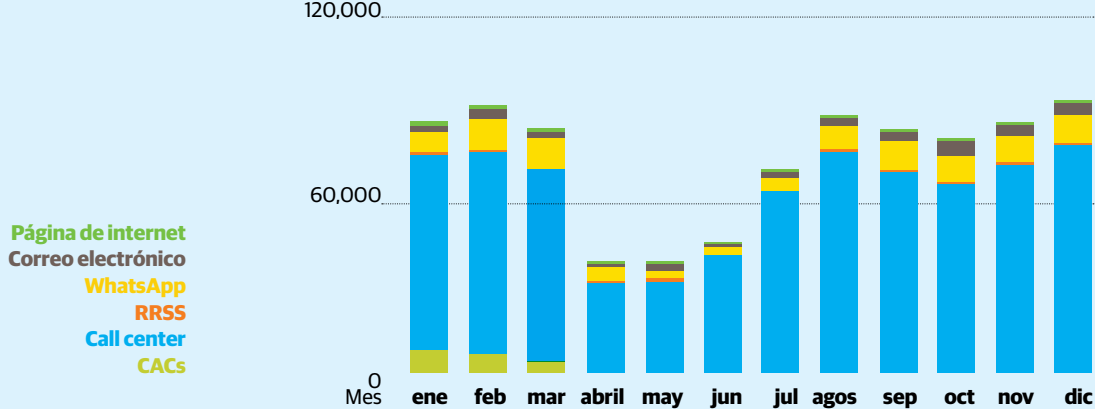
TELEVÍA

TeleVía es una empresa de medios de pago que, a través del sistema de telepeaje, presta sus servicios en autopistas y estacionamientos. Se basa en una plataforma transaccional y de atención a clientes multicanal, desarrolla soluciones innovadoras y ofrece confianza, eficiencia y flexibilidad de pago a los usuarios.

Actualmente, TeleVía gestiona 308.958 transacciones electrónicas de forma diaria en las autopistas donde presta sus servicios, y en las que forman parte de la interoperabilidad, los tags TeleVía son leídos en más de 1.900 carriles a nivel nacional.

Los sectores atendidos son empresariales (B2B: *Business to Business*) y de venta al por menor (B2C: *Business to Consumer*).

CONTACTOS
TELEVÍA
2020



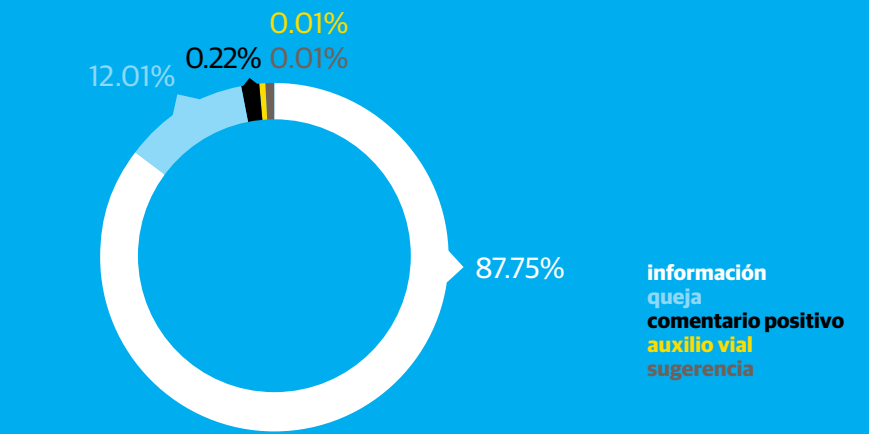
IVR TELEVIA
IMPLEMENTADO MADRUGADA
DEL SÁBADO 24.10.20

Realizamos un cambio de IVR en octubre y se redujeron 59 grabaciones a 20, incorporando procesos automatizados para el registro de usuarios (14,9 % de los contactos), solicitud de contraseña (10,9% de los contactos), consulta de saldo (33,5% de los contactos) y consulta de últimas recargas.



PROPÓSTO DE CONTACTO

Hemos desarrollado herramientas para la resolución inmediata de las principales solicitudes, como atención por viajes mal cobrados desde el primer contacto y el desarrollo de una plataforma de registro integrada para una mejor operación de los ejecutivos, la cual permite monitorear tiempos de respuesta de los distintos medios de contacto, atendiendo a nuestros usuarios en menos de 8hrs en 66,96% de los casos en el periodo de octubre a diciembre 2020, cuando se hizo operativo el nuevo IVR.



17,696
contactos al CAC

de los cuales:
5,877 fueron en octubre
5,969 fueron en noviembre
5,850 diciembre

8
horas tiempo de respuesta promedio
tratando de que sea
> 72 horas

MEDIO DE CONTACTO	CONTACTOS	CANTIDAD
TDC	6,618	6,671
Atención clientes	2,494	2,596
Web	2,426	2,526
Redes sociales	1,860	2,010
Empresas	1,744	3,462
Facturas	1,193	1,211
Ecotag	811	811
Recargas externas	373	373
Black tag	94	111
Reseñas App	53	53
Archer	23	23
Extraordinarias	7	7

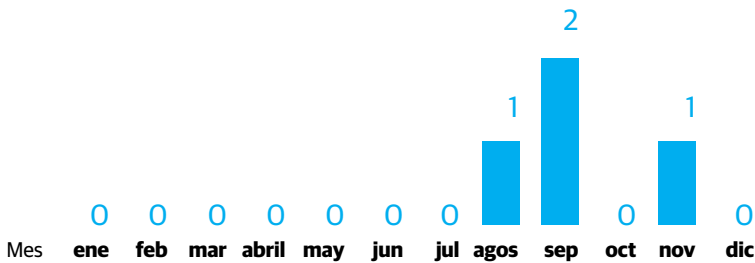
PERÚ

AUTOPISTA DEL NORTE

Los tipos de usuarios son principalmente choferes de carga pesada (dedicadas a actividades de pesca y agricultura), choferes de transporte de pasajeros y de vehículos particulares.

Las quejas de 2020 fueron por temas de facturación, auxilio vial y atención de personal.

QUEJAS PROCEDENTES 2020-AUNOR



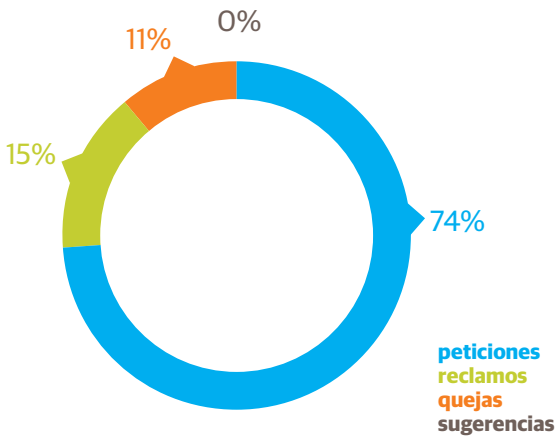
COLOMBIA

AUTOPISTA RÍO MAGDALENA

Los sectores servidos son usuarios de la vía y comunidades de los municipios alrededor de la autopista. Se tuvieron 80 Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias (PQRS).

Las principales quejas fueron por daños y vigilancia.

PQRS 2020 ARM)



reclamaciones Puerto de Tenerife

21
daños a contenedores

12
daños a terceros

16
daños a rodante

ESPAÑA

TERMINAL DE CONTENEDORES DE TENERIFE

TCTenerife atiende a mercado logístico, principalmente europeo, que se encarga de 90% de la exportación de productos del sector primario y 80% de importaciones procedentes de la península europea y 20% del norte de Europa. Se recibieron 49 reclamaciones en 2020.

TERMINAL MARÍTIMA DEL SURESTE

Los sectores servidos son las operaciones vinculadas a la carga y descarga de mercancías de los contenedores y los principales clientes son navieras. Se recibieron 159 reclamaciones y siniestros en 2020.

RECLAMACIONES PUERTO DE ALICANTE 2020



ITALIA

BREBEMI

En octubre, en ALEATICA adquirimos una participación de control en Brebemi, una autopista de pago de 62 km que conecta Milán con Brescia, en la región de Lombardía en Italia. Además, para garantizar un buen servicio a los usuarios, monitoreamos los datos relativos a las llamadas y los tiempos de respuesta.

La seguridad y el contacto con los usuarios están garantizados por la vigilancia continua con cámaras CC a lo largo de todo el tramo, con columnas de emergencia en todas las áreas de descanso y con dos patrullas de asistencia que recorren continuamente la autopista. Los tiempos de respuesta e intervención son de pocos minutos.

Durante noviembre y diciembre 2020 se recibieron 11 quejas vía correo electrónico, 100% de las cuales tuvieron tiempo de respuesta menor o igual a 10 días. Cabe mencionar que el objetivo establecido era alcanzar 85%.

Brebemi mantiene un diálogo con sus usuarios a través de los siguientes medios de contacto:

- Formularios en línea para quejas y comunicaciones, que se pueden descargar de la página de internet: www.brebemi.it y que también están disponibles en las casetas de cobro, donde el equipo de la autopista brinda información.
- Correo electrónico: clienti.brebemi@argenteagestioni.it
- Centro de atención y servicio en la salida de Treviglio, donde el equipo de Brebemi atiende a los usuarios.

16
reclamaciones TCVAL
2020

CHILE

TERMINAL CERROS
DE VALPARAÍSO

Los usuarios son importadores en general, principalmente de acero y frutícolas, así como cruceros y sus pasajeros.

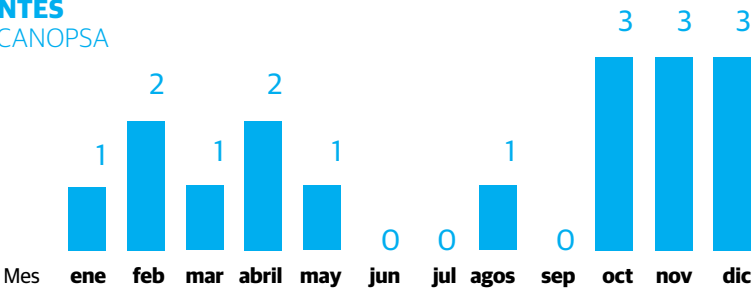
de los cuales: Se tuvieron 16 reclamaciones.

- 5 son daños a terceros
- 5 son daños a la carga/mercancía
- 3 trazabilidad contenedor
- 1 retrasos
- 1 contratación
- 1 facturación

CANOPSA

La mayor parte de la autopista continúa en obras y da soporte al crecimiento regional, el desarrollo turístico y conexiones del sector costero y de la zona industrial. Las quejas principalmente son por señalización, tiempos de espera y por temas relacionados con la ampliación del proyecto.

QUEJAS
PROCEDENTES
CANOPSA-CANOPSA



PRIVACIDAD DE DATOS
PERSONALES

[GRI: 418- 1]

Las acciones de mejora, la información en los reportes generados, así como la identificación de nuestros principales usuarios y sus necesidades, nos ayudaron a generar una nueva estrategia de Servicio y Atención al Usuario, *One Customer Experience* ALEATICA, con el objetivo de evolucionar hacia una Experiencia al Usuario (CX), redefiniendo una cultura integrada en todas las áreas y la percepción del cliente, entendiendo y atendiendo sus necesidades.

Nuestro objetivo es ser proactivos, además de reactivos, a través de la metodología Customer Journey, de la minería de datos de las fuentes de información de tráfico y contactos de los usuarios de ALEATICA, así como de la plataforma *Big Data* de ALEATICA Labs, para atraer nuevos clientes.

Como parte de esta estrategia, contaremos con un solo *Contact Center* para todas las Unidades de Negocio de la empresa en México, con lo cual lograremos eficiencias operativas y en los tiempos de atención y resolución de quejas y contactos, comprometidos con brindar un servicio de excelencia.

Para aclarar cualquier duda sobre temas de datos personales, en Vías Urbanas se habilitaron las cuentas de correo gestionadas por el área de Atención al Usuario.

avisodeprivacidad.vb@viaductobicentenario.com.mx
avisodeprivacidad.aun@aunorte.com.mx

Asimismo, lo incluimos en la opción 5 del menú de atención telefónica (55) 5998-1830 para su atención y seguimiento.



NO HUBO RECLAMACIONES
RELATIVAS A VIOLACIONES
DE LA PRIVACIDAD DEL
CLIENTE EN EL 2020.



MÁS QUE **2,8 MN€ DE INVERSIÓN** A COMUNIDADES,
SOMOS EL CORAZÓN DE LA MOVILIDAD SUSTENTABLE.

PARA ALEATICA, SI LO QUE GENERAMOS NO ES SOSTENIBLE, NO ES DESARROLLO. RESPETAMOS Y NOS ESFORZAMOS POR MEJORAR EL ENTORNO AMBIENTAL Y SOCIAL EN EL QUE OPERAMOS. PROMOVEMOS LOS DERECHOS HUMANOS E IMPULSAMOS LA INCLUSIÓN SOCIAL.



SOSTENIBILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL

[GRI: 102-11, 102-13, 102-15, 102-16, 102-17, 102-29, 103-3, 201-2, 301-1, 302-1, 303-5, 304-2, 304-3, 305-1, 305-2, 305-3, 305-5, 306-2, 308-1, 407-1, 408-1, 409-1, 413-1, 414-1]

DATOS*



Inversión en la comunidad

2,8

Millones de euros en 2020

2,7

Millones de euros en 2019



Formación en medio ambiente

1.645

colaboradores formados en medio ambiente

1.234

colaboradores capacitados mediante *toolbox meeting*



Individuos de flora plantados

104.647

individuos

95,13

hectáreas

570,80

tCO₂e emisiones compensadas a la atmósfera



Emisiones directas tCO₂e

-3%

Alcance 1

5.547

tCO₂e en 2009

5.360

tCO₂e en 2010



Consumo energético y diésel

-1%

Energía de 2019 a 2020

-4%

Gasoil (Diésel) de 2019 a 2020



Consumo de agua

-38%

de 2019 a 2020



* Todas las cifras son al cierre del 2020. Debido a que las empresas de Brebemi se incorporaron el 26 de octubre de 2020, sólo se consideran datos de noviembre y diciembre de 2020.

En 2020, un año atípico, la pandemia provocada por el virus SARS-COV2 obligó a la Organización Mundial de la Salud (OMS) y los gobiernos locales a realizar grandes esfuerzos para contener los contagios y minimizar los riesgos a la población por COVID-19. Entre las acciones para lograrlo, están la implementación de medidas sanitarias como el confinamiento y distanciamiento social, uso de equipo de protección personal, higiene personal frecuente y sanitización de espacios, mismas que han causado un impacto global significativo en términos económicos, sociales y de salud.

Para ALEATICA y sus grupos de interés, lo anterior representó un impacto en la planeación de los proyectos a ejecutarse durante 2020, debido a que tuvimos que suspender de manera temporal todos aquellos proyectos y /o acciones que representaran un riesgo para nuestro colaboradores o partes involucradas. Sin embargo, logramos adaptarnos a las nuevas condiciones y establecimos una estrategia de apoyo -Plan de Ayuda ALEATICA ante COVID-19-, de acuerdo con las necesidades actuales.

NUESTRO COMPROMISO SOCIAL

[GRI: 102-13, 203-1, 413-1; Ley Española (11/2018): 49, 50, 51, 52, 53]

Estamos comprometidos con el fortalecimiento de las comunidades donde tenemos presencia, así como con hacer inversión social para el desarrollo sostenible. Por ello, durante este año implementamos un programa de apoyo que brindó oportunidades de mejora en los ámbitos sociales, de salud, educativo y alimenticio, el cual generó un impacto positivo en los beneficiarios.



CIRCUITO EXTERIOR MEXIQUENSE, ESTADO DE MÉXICO

Con el objetivo de eliminar la inseguridad alimentaria y nutrir con comida balanceada a niños y mujeres embarazadas en situación vulnerable, en alianza con Comedor Santa María A.C., logramos la distribución de 111.380 despensas y porciones de comida a través de tres comedores comunitarios en el municipio de Ecatepec. Asimismo, apoyamos la implementación de un programa educativo, que consistió en proporcionar las herramientas psicoemocionales para afrontar las circunstancias actuales.

Además, en colaboración con Save the Children, entregamos 1.348 kits de higiene, con el objetivo de disminuir el contagio de COVID-19 y así proteger a niñas, niños, adolescentes y sus familias. En estos kits se incluyeron materiales educativos que consistían

en recomendaciones y consejos para garantizar la seguridad sanitaria y emocional de 29.523 familias de los municipios de Ecatepec, Nezahualcóyotl y Chimalhuacán en el Estado de México.

Debido a la alta demanda de ocupación hospitalaria y al incremento exponencial de los contagios, donamos siete cápsulas de traslado para pacientes con COVID-19 a la Cruz Roja Mexicana, además de 200 kits de protección para médicos y el apoyo de hospedaje para 20 médicos durante cuatro meses.



AUTOPISTA DEL NORTE, PERÚ

En el mes de abril de 2020, la concesionaria Autopista del Norte entregó a las comunidades aledañas a la concesión Red Vial 4 Pativilica-Trujillo, más de 26 toneladas en alimentos no perecederos a 2.310 familias.

Por otro lado, y en apoyo al personal de primera línea de atención ante COVID-19, distribuimos a 15 comisarías, seis destacamentos policiales y nueve compañías de bomberos ubicadas en las provincias de Barranca, Huarmey, Casma, Santa, Virú y Trujillo, 17.700 elementos de protección entre mascarillas N95, mascarillas quirúrgicas y guantes de nitrilo, así como 1.615 kits de limpieza. Además, proveímos con 1.130 equipos de protección personal al equipo de asistencia médica en seis hospitales públicos de las provincias de Barranca, Huarmey, Casma, Santa y Virú. Las instituciones beneficiarias fueron el Hospital Barranca Cajatambo, el Hospital de Apoyo Huarmey, el Hospital San Ignacio de Casma, el Hospital La Caleta, el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón y el Hospital Provincial de Virú, con la entrega de protectores faciales, guantes y mascarillas N95.



TERMINAL CERROS VALPARAÍSO, CHILE

Como apoyo a las familias de los trabajadores portuarios del Puerto Valparaíso, entregamos 753 paquetes alimentarios, 1.000 kits de higiene y 10.000 piezas entre cubrebocas y guantes para protección del personal. Esta donación fue organizada por diferentes actores portuarios, incluidos los sindicatos y las terminales portuarias.

CANOPSA, CHILE

Para protección del personal y usuarios, se entregaron 6.000 mascarillas y guantes.



AUTOPISTA RÍO MAGDALENA, COLOMBIA

Para la seguridad alimentaria de las familias aledañas al Proyecto Autopista Río Magdalena, implementamos el **Proyecto Reto: una huerta en casa**, buscando mantener el relacionamiento y articulación social con las comunidades, contribuir a la Sostenibilidad alimentaria, mitigar los impactos de la pandemia en la economía de la familia y mejorar la diversidad nutricional. Con una estrategia virtual de sensibilización, acompañamiento y formación, que invita a las familias a participar en la producción de alimentos para el autoconsumo, el trueque y venta de excedentes mediante la comercialización a través de **Merca Emprende Virtual**.

Aunado a lo anterior y como reforzamiento, hicimos la entrega de paquetes alimentarios a la población.



TERMINAL DE CONTENEDORES TENERIFE, ESPAÑA

A consecuencia del distanciamiento social, las clases en línea han sido la única manera en que los alumnos continúen con su educación, por lo que la adquisición de habilidades y competencias digitales para niños, niñas y adolescentes se convierte fundamental para la inclusión social y el desarrollo educativo. Por ello implementamos el proyecto **Reducción de la brecha digital de menores en dificultad social**, con el cual apoyamos a estudiantes en situación económica no favorable, mediante la entrega de 360 tarjetas con acceso a internet y 4.600 euros para adquisición de dispositivos electrónicos (tablets) a través de la Cruz Roja Española.

PROGRAMA EDUCACIÓN VIAL SOMOS TODOS

Con un enfoque de gestión integrada y comprometida en mejorar continuamente las condiciones de seguridad para nuestros usuarios, colaboradores y comunidades, implementamos el programa **Educación Vial Somos Todos**, el cual busca atender la situación de seguridad vial y contribuir a la reducción de accidentes viales, así como a eliminar los accidentes con fatalidades, desarrollando un comportamiento de movilidad consciente y actitudes responsables, con lo cual aportamos a la meta 3.6 de los ODS de la Agenda 2030.

Este programa consiste en ofrecer capacitaciones de seguridad vial y conducción responsable para colaboradores, usuarios y comunidades, en escuelas y zonas aledañas a puntos negros de accidentalidad y a nuestras Unidades de Negocio, así como en la concientización con mensajes alusivos a la cultura vial, a través nuestras redes sociales y en las vías.

En conjunto con la Cruz Roja Mexicana, CONMEX, GANA, AuNorte y Viaducto Bicentenario, realizamos un análisis de accidentabilidad, en el que se identificaron los puntos viales más conflictivos que ponen en riesgo la seguridad de usuarios, comunidades y vecinos, en el área de influencia de las vías. A partir de este análisis, se seleccionaron las escuelas en las que se impartieron las capacitaciones.



En CONMEX se impartieron capacitaciones virtuales

1.785
Personas

3.570
Horas de capacitación

Ante la actual contingencia sanitaria, en CONMEX implementamos un esquema de colaboración para las seis escuelas seleccionadas en puntos vulnerables de Ecatepec, impartiendo las capacitaciones virtuales a 1.785 personas y 3.570 horas de formación. Asimismo, se desarrollaron cartografías viales, a través de las cuales se identifican riesgos de la seguridad vial en el perímetro de la zona escolar.

Por su parte, AuNor, en colaboración con la Dirección de Seguridad Vial del Ministerio de Transportes y Comunicación (MTC) de Perú, realizó el análisis de accidentabilidad urbana en la Red Vial 4, destacando que el exceso de velocidad es la principal causa de los accidentes.

Aunado a lo anterior, en noviembre de 2020 llevamos a cabo el evento de firma del convenio de colaboración con Cruz Roja Mexicana y ALEATICA (CONMEX, GANA, Viaducto Bicentenario y AuNorte), para el desarrollo del **Programa Seguridad Vial Somos Todos**, el cual promueve una cultura de seguridad vial mediante capacitaciones y el desarrollo e implementación de programas para la prevención de accidentes y respuesta oportuna.

REHABILITACIÓN DEL CENTRO ECOTURÍSTICO PUEBLO NUEVO MAZAHUA, AT-AT

Con una inversión de 83.800 euros, implementamos el **Proyecto Rehabilitación del Centro Ecoturístico Pueblo Nuevo Mazahua** en alianza con la Federación Indígena Empresarial y Comunidades Locales de México, A.C. (CIELO), ubicado en ejido San Felipe Pueblo Nuevo en el municipio de Atlacomulco, Estado de México. Consiste en la rehabilitación del restaurante y sanitarios, áreas de servicios, instalación eléctrica, equipamiento de áreas y actividades recreativas, dando empleo local a más de 50 personas de la comunidad. Una vez concluidos los trabajos, el objetivo a corto plazo es reactivar la economía a través de la generación de empleos dentro del Centro con la venta de comida local, artesanías y servicios de ecoturismo, entre otros, fomentado e impulsando la conservación de la cultura de las comunidades y pueblos indígena Mazahuas.

PLAN DE GESTIÓN SOCIAL CONTRACTUAL, AUTOPISTA RÍO MAGDALENA

Autopista Río Magdalena continúa fomentando el crecimiento empresarial, donde por tercer año consecutivo se ha liderado la estrategia **Merca-Emprende** con instituciones del territorio, generando espacios para que los emprendedores comercialicen sus productos.

Sin embargo, para dar continuidad al programa a pesar de las medidas sanitarias de restricción impuestas a nivel global para evitar la propagación de COVID-19, desarrollamos un espacio virtual como estrategia de comercialización llamada **Merca-Emprende Virtual**, con el *slogan* **Quédate en casa Merca-Emprende te Enlaza**, el cual brinda alternativas de negociación y comercialización articuladas para los emprendedores y genera ingresos, lo cual ayuda a minimizar los impactos económicos negativos en la región.

Implementamos la estrategia de comunicación y difusión a través de:



ENCUENTROS VIRTUALES

con las instituciones: Cámara de Comercio, Alcaldías de Remedios, Yalí, Vegachí, Puerto Berrio, SENA, Ejército Nacional de Colombia.

DIAGNÓSTICO

a los emprendedores para conocer su situación frente a la unidad productiva.

DISEÑO DE ESTRATEGIA

de comunicación (piezas comunicativas).

CREACIÓN

de página en Facebook.

CREACIÓN

de aplicativo-enlace de compras.

PUBLICACIÓN

de información de los productos y emprendedores participantes.

HORTICULTORES BOCA SUR, FOMENTO DE LA ACTIVIDAD AGRÍCOLA, PUENTE INDUSTRIAL

Derivado del desarrollo en la construcción de Puente Industrial, que conectará las comunas de Hualpén y San Pedro de la Paz, cruzando sobre el Río Bio Bio, el Ministerio de Obras Públicas de Chile ha expropiado 11,2 ha de terrenos de uso agrícola, localizados en la ribera sur del río, indemnizando a 17 horticultores del sector Boca Sur.

Sin embargo, y al ser esta actividad su principal fuente de ingresos, se implementa desde 2020 el **Programa de Fomento de Actividad Hortícola**, con el objeto de dar continuidad y fomento a las actividades productivas de hortalizas de la región, mediante la donación de terrenos como medida adicional de compensación a los agricultores afectados. A la fecha, se ha beneficiado a 6 horticultores, haciendo la entrega de 16,37 ha. Se espera que en 2021 se concluya con el beneficio a los 11 horticultores afectados restantes.

Adicional, en febrero de 2020 se llevó acabo la Feria de Horticultores, donde se realizó la presentación del libro **Horticultores de Boca Sur, patrimonio alimentario a orillas del Bio Bio**, como promoción a la cultura.



ACCIONES DE ASOCIACIÓN Y PATROCINIO DE BREBEMI

Durante el ejercicio de la obra, Brebemi y ATL continúan forjando relaciones con el territorio mediante la donación económica para iniciativas sociales y de ocio a favor de las Comunidades y territorios; las más importantes son la contribución de 500 euros a la Orquesta de Chiari y de 5.000 euros al municipio de Pagazzano, para la exhibición de hallazgos arqueológicos.

DONACIONES EN ALEATICA

Realizamos donaciones equitativas de equipo de cómputo en excelente estado derivadas del cambio de oficinas y renovación de equipos de ALEATICA México (monitores, impresoras, laptops, PC y teclados). Las fundaciones beneficiadas fueron John Langdon Down A.C., quienes brindan atención educativa, médica y psicológica a niños, adolescentes y adultos con síndrome de Down y sus familias; y la fundación Abriendo Nuevos Caminos A.C., que promueven el desarrollo integral de niños menores de 6 años en educación preescolar, mediante la atención psicológica y estimulación temprana. La modalidad de educación a distancia les representa una herramienta útil para llegar a más niños con carencias económicas y dar continuidad a su desarrollo educativo.

OTRAS ALIANZAS

[GRI 102-13; Ley Española (11/2018): 3]

Como parte de la estrategia para mejorar nuestro relacionamiento con las comunidades en donde operamos, así como con nuestros grupos de interés, algunas de las alianzas que hemos establecido son:

- Certificación LEED de la U.S. *GREEN BUILDING COUNCIL* de las oficinas en Parque Tereo, CONMEX.
- Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), educación colaboradores, CONMEX.
- Save the Children - CONMEX.
- Cruz Roja Mexicana, *Programa Educación Vial Somos Todos*, CONMEX.
- Dirección de Seguridad Vial del Ministerio de Transportes y Comunicación (MTC), AuNor.
- Fundación John Langdon Down (FJLD), ALEATICA.
- Fundación Abriendo Nuevos Caminos, ALEATICA.
- Cámara Colombiana de Infraestructura, ARM.
- Cámara de Comercio del Magdalena Medio y Nordeste Antioqueño- ARM.
- Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP), AuNor.
- Asociación para el Fomento de la Infraestructura Nacional (AFIN), AuNor.

NUESTRO COMPROMISO AMBIENTAL

[GRI: 102-11, 103-2; Ley Española (11/2018): 3, 4]

Todas las Unidades de Negocio de ALEATICA trabajan día a día con el compromiso de cumplimiento estricto a la legislación y normativa ambiental. Para ello realizamos la identificación y seguimiento puntual del cumplimiento normativo en cada uno de nuestros activos, eliminando así el riesgo de multas o sanciones derivadas de alguna omisión.

Adicional, y con objetivo de ir más allá, adoptamos mejores prácticas a nivel internacional, implementando el SMS (*Safety Management System*), que cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental para adopción voluntaria en las Unidades de Negocio. Actualmente 5 de nuestras Unidades de Negocio se encuentran certificadas con la norma ISO 14001:2015.

Procuramos generar conciencia y sensibilización sobre la importancia del cuidado del medio ambiente y los impactos en todas nuestras Unidades de Negocio, manteniendo la formación en la materia de manera activa y progresiva. Al cierre del ejercicio logramos un total de 1.645 colaboradores formados en medio ambiente y 1.234 colaboradores capacitados mediante *toolbox meeting*.

GESTIÓN DE EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI) Y CAMBIO CLIMÁTICO

[GRI: 103-2, 201-2, 305-1, 305-2, 305-3, 305-5; Ley Española (11/2018): 11, 12, SASB: TR-RO-110a.1, TR-RO-110a.2]

Medimos nuestras emisiones de carbono a través de la implementación del **Protocolo de Emisiones de Carbono de ALEATICA**, que establece la gobernanza y las metodologías de gestión y comunicación de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), resultantes de nuestra actividad. Este protocolo nos permitirá avanzar en las medidas de reducción del consumo energético y la progresiva operación baja en carbono de nuestros activos.

EMISIONES CO ₂ e	TOTAL 2019 (TON)	TOTAL 2020 (TON)	DIFERENCIA 2019/2020 (%)
Emisiones directas de alcance 1 (tCO ₂ e)	5.547	5.360	-3%
Emisiones indirectas de alcance 2 (tCO ₂ e)	4.150*	4.627	11%
Emisiones indirectas de alcance 3 (tCO ₂ e)	4.705.556*	3.918.616	-17%

No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas en México (Supervía Poniente y Libramiento Elevado de Puebla) España (Autovía A-2 y Metro Ligero Oeste) y Chile (Vespucio Oriente). Para Brebemi, solo las pérdidas de energía por distribución se incluyeron en el alcance 3

* En 2019 se reportaron 3.939 tCo2e para alcance 2 y 4.705.509 tCo2e en alcance 3, se incluyen datos de consumos de energía de TELEVIA y ALEATICA México no contemplados en el reporte de 2019

- Alcance 1:** Consumo de combustibles
- Alcance 2:** Consumo de energía
- Alcance 3:** Uso de vías/ puertos, viajes de negocios, traslado a los puesto de trabajo, incluye ademas pérdidas por transporte y distribución de electricidad

Gases de Efecto Invernadero

914.512,00
ton CO₂

357,90
ton CH₄

11.333,13
ton N₂O

No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas en México (Supervía Poniente y Libramiento Elevado de Puebla) España (Autovía A-2 y Metro Ligero Oeste) y Chile (Vespucio Oriente).

Se reporta un aumento de 11% en las emisiones indirectas (alcance 2) respecto a 2019, lo cual se debió a tres principales razones. La primera, la apertura de nuevas oficinas en CANOPSA, duplicando el consumo eléctrico por el uso de equipos de oficina. La segunda, la instalación de reflectores en las casetas de peaje en GANA y la tercera, la adquisición de Brebemi, la cual reportó consumo eléctrico vial y en oficinas correspondiente a noviembre y diciembre, lo que representó 7% del 11% de incremento en los consumos globales.

Hubo una disminución de consumo de electricidad en las oficinas debido al COVID-19, sin embargo, la operación de nuestros activos se mantuvo normalmente. El impacto más significativo por la disminución de movilidad por parte de nuestros usuarios fue en emisiones indirectas de alcance 3 con una reducción del 17%.

Por otro lado, se presentó una reducción de 786.650 toneladas de CO₂e anuales, que representa el 17%, donde el gas predominante emitido por nuestras actividades directas e indirectas fue el CO₂ con una disminución del 22% anual respecto al 2019.

AUDITORÍAS DE CUANTIFICACIÓN DE GEI

Adheridos al Programa HuellaChile del Ministerio del Medio ambiente, se obtuvo el reconocimiento por la cuantificación de los GEI de alcance 1, 2 y 3 generados en

la Terminal Cerros Valparaíso, de conformidad a la NCh-ISO 14064:2003-1 y validados por *ABS Quality Evaluations* a través de la auditoría al inventario de las emisiones de gases de efecto invernadero y del cálculo de la huella de carbono, de acuerdo con lo establecido en el capítulo X Verificación de Emisiones GEI del protocolo de Gases Efecto Invernadero (*GHG Protocol*).

CONSUMO ENERGÉTICO Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN

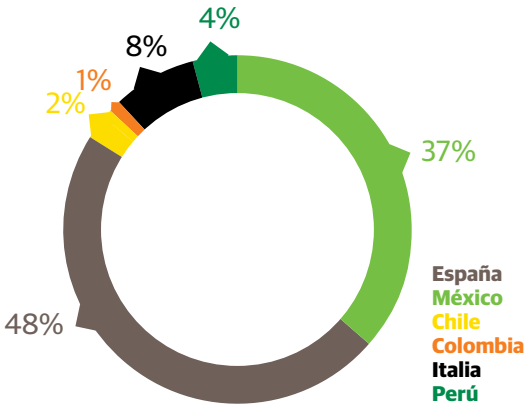
[GRI: 302-1,302-2, 302-3, 302-4, 302-5; Ley Española (11/2018): 10; SASB: TR-RA-110a.3, TR-RO-110a.3]

El consumo energético tanto de la energía requerida y el mix energético de la red que nos provee de este insumo, tiene impactos asociados con las emisiones indirectas de alcance 2 de gases de efecto invernadero (GEI), que contribuyen al cambio climático. Por ello, en ALEATICA continuamos promoviendo de manera progresiva la eficiencia energética de nuestra infraestructura, a través de tres principales ejes: tecnología eficiente, energías limpias (solares) y vehículos más sostenibles. Contribuyendo a la reducción y eficiencia de los consumos de energéticos/combustibles, buscamos mejorar nuestro entorno con una baja de emisiones contaminantes, en las cuales hemos tenido avances importantes durante el 2020.

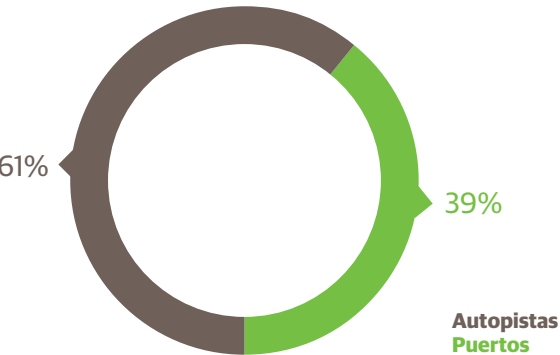
RECURSO	UNIDAD	TOTAL 2019	TOTAL 2020	DIFERENCIA 2019/2020 (%)
Consumo de electricidad	kWh	10.710.632	10.692.944	-1% ▼
Consumo de gasolina	Litros	552.542	557.609	1% ▲
Consumo de gasoil (Diésel)	Litros	1.198.549	1.155.970	-4% ▼
Consumo de gases licuados (GLP, Butano, Propano)	Litros	506.681	301.878	-40% ▼
Vehículos GLP/eléctricos	No.	79	131	66% ▲
Consumo de gas natural o gas ciudad	m ³	0	1.263	
Consumo de energía solar generada en las propias instalaciones	kWh	752.332	833.388	11% ▲

No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas en México (Supervía Poniente y Libramiento Elevado de Puebla) España (Autovía A-2 y Metro Ligero Oeste) y Chile (Vespucio Oriente). Debido a que las empresas de Brebemi se incorporaron el 26 de octubre de 2020, sólo se consideran datos de noviembre y diciembre de 2020.

CONSUMO DE ELECTRICIDAD POR PAÍS



CONSUMO DE COMBUSTIBLES POR TIPO DE ACTIVIDAD



TECNOLOGÍA EFICIENTE

Cumpliendo con el objetivo de aumentar anualmente la potencia LED instalada, en las Unidades de Negocio GANA, Aunorte, VB, AuNor, ARM, CANOPSA, TMS, TCTenerife y TCVAL, se implementaron acciones para realizar cambios a tecnología LED en el año 2020 y eficientar los consumos

En Brebemi, 54% de los sistemas de iluminación instalados son tecnología LED. Además, por medio del proveedor de energía ENEL, garantizamos un mix energético del que consta en las facturas (38,22% derivado de fuentes renovables en 2019).

ENERGÍA SOLAR

Como parte de la promoción para optimizar la demanda energética, en ALEATICA implementamos tecnologías energéticas más limpias por la alta demanda del consumo energético derivado de la propia operación.

Por ello, hemos invertido en la instalación de paneles solares para autoconsumo como parte de uno de los ejes de reducción de ALEATICA, en donde hemos alcanzado un aumento de 11% a nivel global, siendo AuNor, Viaducto Bicentenario, TMS y TCTenerife las Unidades de Negocio que han incrementado la generación de energías limpias y auto consumibles.



UNIDAD DE NEGOCIO	TOTAL 2019 (kWh)	TOTAL 2020 (kWh)	DIFERENCIA 2019/2020 (%)
VB	322.352,00	367.443,00	14%
AuNorte	245.488,00	219.858,00	-10%
CONMEX	64.298,40	41.624,00	-35%
GANA	18.442,80	18.443,00	0%
AuNor	0,02	79,68	0%
CANOPSA	1.987,00	1.988,00	0%
TMS	99.763,00	175.502,00	76%
TcTenerife	0,00	8.450,00	0%

No se incluye información de las Unidades de Negocio consolidadas en Italia (Brebemi) y las no consolidadas en México (Supervía Poniente y Libramiento Elevado de Puebla) España (Autovía A-2 y Metro Ligero Oeste) y Chile (Vespucio Oriente)

En Terminal de Contenedores de Tenerife hemos instalado la planta solar fotovoltaica sobre una nave de mantenimiento, la cual se usará para la alimentación de contenedores refrigerados. Cuenta con una superficie de 500 m², y permitirá un ahorro de 165.252 kWh/año y una reducción de 67 tCO₂e anual, lo que representa 97% (169.427 kWh/año) del ahorro definido en la auditoría energética, llevada a cabo en octubre de 2020 en cumplimiento a los requisitos que establece el Real Decreto 56/2016 de 12 de febrero.

VEHÍCULOS SOSTENIBLES

Progresivamente, hemos realizado la sustitución vehicular mediante la adquisición de vehículos con tecnologías de baja emisión y/o conversión de combustible a gases licuados (GLP), lo cual resulta en un rendimiento más eficiente debido a su poder calorífico más elevado respecto a la gasolina. Al cierre del 2020, logramos incrementar en 66% nuestra flota respecto al 2019, aplicado en las Unidades de Negocio de México (CONMEX, GANA, VB, AuNorte y Libramiento Elevado de Puebla), Perú (AuNor), Chile (TCVAL) e Italia (Brebemi).

Asimismo, y alineados a nuestro compromiso de movilidad más sostenible y la búsqueda de soluciones, promovemos iniciativas que reduzcan las emisiones vinculadas al uso de nuestra infraestructura y damos incentivos a nuestros usuarios que usan vehículos eléctricos y/o híbridos.

EcoTag, impulsada por TeleVía desde 2017, aplica descuentos a clientes con vehículos eléctricos o híbridos en las autopistas de peaje en Ciudad de México (CDMX), lo que ha disminuido 22% de emisiones de CO₂ comparado con las de vehículos de gasolina o gasoil. En 2020 se registraron 130.884 viajes con descuento, además de una disminución de 32% de viajes comparado con 2019, debido a la reducción de movilidad de los usuarios por la pandemia COVID-19. Esto contribuyó a evitar 27,29 tCO₂e anuales a la atmósfera.

Brebemi por su parte, bajo el mismo criterio, ofrece un descuento fijo de 30% del total del peaje de la autopista A35, aplicado a todos los usuarios con Telepass.



	2019 ENE - DIC	2020 Ene - Dic
EcoTags TeleVía Colocados	991	568
Kilómetros totales (AUN, SVP y AUSUR)	885.819,00	678.793,38
Cruces/Viajes totales (AUN, SVP y AUSUR y Autopistas no participantes)	350.143	273.131
Cruces/Viajes con descuento (AUN, SVP y AUSUR)	192.416	130.884
% Cruces/Viajes con descuento (AUN, SVP y AUSUR)	55%	48%
Descuento otorgado EcoTags TeleVía	\$1.579.003,57	\$1.190.391,00
Disminución de CO ₂ EcoTags TeleVía	-21%	-22%
Toneladas de CO ₂ EcoTags TeleVía	34,13	27,19

No se incluye información de las Unidades de Negocio consolidadas en Italia (Brebemi) y las no consolidadas en México (Supervía Poniente y Libramiento Elevado de Puebla) España (Autovía A-2 y Metro Ligero Oeste) y Chile (Vespucio Oriente)

TUVIMOS UNA REDUCCIÓN DE 38% EN NUESTRO CONSUMO DE AGUA PROVENIENTE DE LA RED DE DISTRIBUCIÓN (TUBERÍAS A PRESIÓN, CANALIZACIÓN Y ACEQUIAS).

CONSUMO DE AGUA

[GRI: 102-48, 303-3, 303-4, 303-5; Ley Española (11/2018): 8]

En ALEATICA estamos conscientes de la importancia del recurso del agua; por ello, adoptamos tecnología e infraestructura para su óptimo aprovechamiento. Así, en Circuito Exterior Mexiquense, Grupo Autopistas Nacionales, Autopista Río Magdalena y Terminal Cerros de Valparaíso contamos con Plantas de Tratamiento de Aguas Residuales (PTAR), de procesos físicos y biológicos, para su posterior reutilización (riego en áreas verdes o caminos).

El vertido de aguas de las PTAR a la red de alcantarillado, suelo, subsuelo o cuerpos de agua, cumple con los parámetros permisibles que establece la legislación, generando así una baja de 38% respecto al 2019 en el consumo de agua proveniente de la red de distribución (tuberías a presión, canalización y acequias) que representa 96% de nuestro consumo.



AGUA CONSUMIDA	2019 (M³)	2020 (M³)	%
Consumo de agua de la red de distribución (tuberías a presión, canalizaciones y acequias)	68.782*	42.782	-38%
Consumo de agua superficial (ríos, lagos, canales, embalses, etc.)	744	1.165	57%
Consumo de agua subterránea (pozos)	0	500	
Total	69.526	44.447	-36%

No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas en México (Supervía Poniente y Libramiento Elevado de Puebla) España (Autovía A-2 y Metro Ligero Oeste) y Chile (Vespucio Oriente). Debido a que las empresas de Brebemi se incorporaron el 26 de octubre de 2020, sólo se consideran datos de noviembre y diciembre de 2020.

* El consumo de agua de 87.086 m³ reportado en el Informe 2019 correspondía a todas las Unidades de Negocio consolidadas y no consolidadas.

Para un mejor aprovechamiento del recurso hídrico, la infraestructura de Brebemi incorpora canaletas y escorrentías a través de las cuales realiza la captación de agua pluvial, que es posteriormente procesada en tres plantas de tratamiento a base de la fitorremediación, para su uso o descarga a cuerpos de agua receptores.

CONSUMO DE MATERIALES

[GRI: 103-2, 301-1; Ley Española (11/2018): 9]

La naturaleza del negocio y la calidad de nuestros activos nos obliga a mantener las vías en óptimas condiciones. El principal consumo material de las Unidades de Negocio son las mezclas bituminosas o asfálticas, las cuales se utilizan para el mantenimiento mayor y menor de nuestra infraestructura vial; son adquiridas a proveedores y representan 50,12% del consumo total de materiales. En segundo lugar, está el consumo de sal, representando 35,28% del consumo total, seguido del consumo de metales, que representa 8,95%.

El consumo de nuestros materiales varía cada año, ya que depende de las actividades y/o necesidades de mantenimiento, ampliación o modificación de cada proyecto, así como la adquisición de activos o etapa constructiva o de operación en la que se encuentren las Unidades de Negocio, presentado variantes en los consumos anuales.

MATERIAL CONSUMIDO	TON	%
Cantidad consumida de pinturas o imprimaciones	60,17	2,57%
Cantidad consumida de aceites y grasas	10,20	0,44%
Cantidad consumida de betunes	61,96	2,64%
Cantidad consumida de mezclas bituminosas o asfálticas, adquiridas directamente a proveedores	1.174,12	50,12%
Cantidad consumida de metales (bionda, carriles, recipientes)	209,78	8,95%
Cantidad consumida de fertilizantes	0,02	0,00%
Cantidad consumida de sal	826,47	35,28%
Cantidad consumida de gases refrigerantes	0,01	0,00%
Cantidad consumida de gases aislantes	0,00	0,00%
Total	2.342,73	100,00

No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas en México (Supervía Poniente y Libramiento Elevado de Puebla), España (Autovía A-2 y Metro Ligero Oeste) y Chile (Vespucio Oriente). Debido a que las empresas de Brebemi se incorporaron el 26 de octubre de 2020, sólo se consideran datos de noviembre y diciembre de 2020.

Una de las acciones relevantes en Brebemi, incluye la posibilidad de utilizar (de acuerdo con la legislación vigente y el rendimiento esperado), materiales reciclados para la construcción y renovación del pavimento de la vía, por lo que se prevé que para el mantenimiento y reconstrucción de las capas profundas del pavimento se puedan utilizar un máximo de 25% de material reciclado.



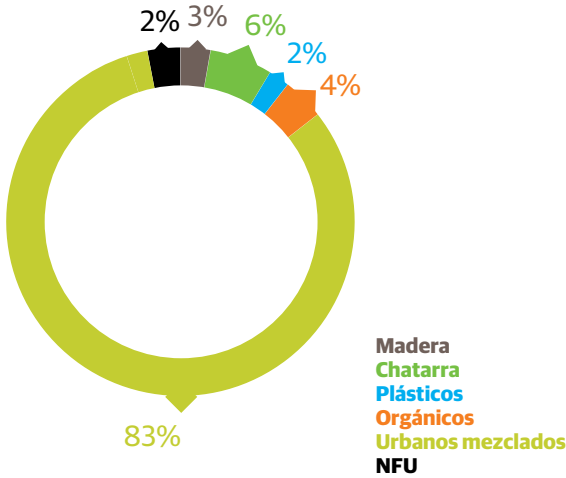
RESIDUOS

[GRI: 103-2, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5; Ley Española (11/2018): 6, 7]

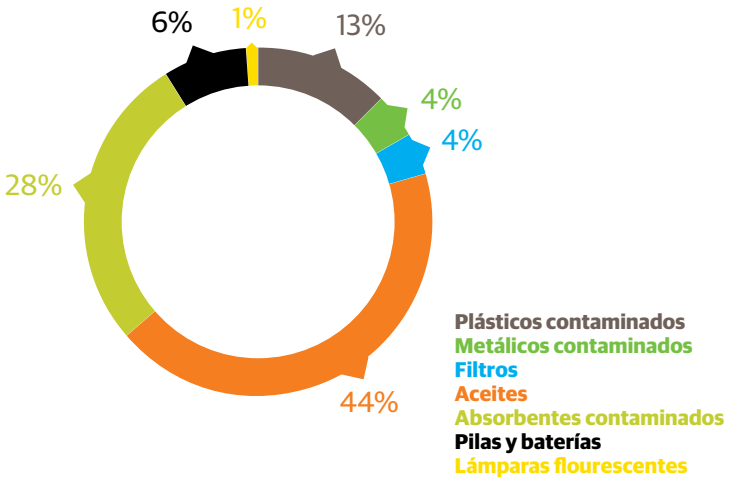
Para generar menor impacto al ambiente por la generación de residuos, promovemos la gestión integral de residuos a través de iniciativas que contribuyan a una economía de bajo impacto ambiental, eficiente y competitiva. Disponemos de los residuos de acuerdo con el marco normativo, legal o regulatorio de cada país y promovemos mejoras a través de Planes de Manejo y alianzas estratégicas para contribuir a la valorización de los residuos y generar un impacto a favor del ambiente fomentando buenas prácticas en todas las Unidades de Negocio.

RESIDUOS NO PELIGROSOS Y PELIGROSOS TOTAL

NO PELIGROSOS



PELIGROSOS



No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas en México (Supervía Poniente y Libramiento Elevado de Puebla), España (Autovía A-2 y Metro Ligero Oeste) y Chile (Vespucio Oriente).

En el caso de los residuos urbanos mezclados y los neumáticos fuera de uso (NFU), provienen en su mayoría de los residuos abandonados por los usuarios en nuestras vías, los cuales son recolectados y separados durante las tareas de limpieza y mantenimiento.

TCVAL gestionó 13,4 toneladas de NFU, que fueron utilizadas como capa protectora de la impermeabilización basal del relleno sanitario Santa Martha RSSM, en alianza con la empresa ECOPORT, quien realizó el retiro y disposición al relleno sanitario.

RESIDUOS NO PELIGROSOS	TOTAL (KG)	RESIDUOS PELIGROSOS	TOTAL (KG)
Cantidad de residuos de madera	48.686,00	Residuos plásticos contaminados (incluidos envases)	3.415,00
Cantidad de residuos de chatarra	107.854,00	Residuos metálicos contaminados (incluidos envases)	1.083,00
Cantidad de plásticos	41.547,00	Residuos de filtros de aceite	1.124,00
Cantidad de residuos orgánicos	62.133,00	Residuos de aceites y grasas	11.535,00
Residuos no peligrosos mezclados (urbanos o asimilables a urbanos)	1.453.435,00	Residuos de absorbentes contaminados (trapos, sepiolita, etc.)	7.339,00
Neumáticos fuera de uso (NFU)	98,18	Residuos de pilas y baterías	1.717,00
		Residuos de lámparas/ fluorescentes	173,00

No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas en México (Supervía Poniente y Libramiento Elevado de Puebla), España (Autovía A-2 y Metro Ligero Oeste) y Chile (Vespucio Oriente).

LOS RESIDUOS PELIGROSOS GENERADOS, QUE EN SU MAYORÍA SON ACEITES, GRASAS Y ABSORBENTES, PROVIENEN DE LAS ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS, LO CUALES SON MANEJADOS DE ACUERDO CON LAS NORMATIVAS APLICABLES.

PLAN DE MANEJO DE RESIDUOS, GANA

Para la protección ambiental y cumplimiento normativo, elaboramos el Plan de Manejo de Residuos de Manejo Especial, bajo la NOM-161-SEMARNAT-2011, con el objeto de establecer los lineamientos de manejo integral (separación, acopio, valorización y disposición final), minimizando y controlando así los impactos ambientales y riesgos a la salud. Tenemos como meta reducir en 10% la generación de residuos de manejo especial de la vía. Para ello, se adecuaron espacios de acopio y segregación de los residuos en las casetas de Amozoc, Cuapixtla, Cantona y Perote como almacenes temporales.

PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA RECICLATRÓN DE LA CDMX EN CONMEX

Como parte de la cultura ambiental y buenas prácticas, CONMEX participó en la 76a jornada de acopio de residuos electrónicos y pilas en el programa Reciclatrón de la CDMX, entregando equipos fuera de funcionamiento tales como 48 teclados, 5 monitores, 1 pantalla, 5 motores de barrera, 23 discos duros, 34 mouse, 7 video cámaras, 24 teléfonos/fax, 2 plotters, 15 telemandos para cámaras, 4 módems, 5 reguladores, 10 tóners, 54 impresoras de tickets, 1 escáner, 1 DVR, 42 tarjetas de video, 1 laptop, 15 switch, 16 convertidores de video y diferentes tipos de cables, entre otros. Gracias a esta actividad obtuvimos un reconocimiento de participación por parte de la Alcaldía Azcapotzalco, además de asegurar una adecuada disposición de los residuos generados.

RECICLAJE DE TAGS, TELEVÍA

Considerando el impacto al ambiente que generan los dispositivos para telepeaje fuera de uso, en TeleVía implementamos el programa **Reciclaje de Tags**. En alianza con BioBox en CDMX, se instalaron de manera temporal 15 máquinas bio-recicladoras para su acopio en puntos estratégicos de la CDMX. Así, en 2020 se recolectaron 90,000 piezas de tags en fin de vida, para su posterior disposición responsable. Adicional a ello, se incorporaron contenedores de reciclaje en los Centros de Atención a Clientes (CAC) de forma permanente.



En CDMX
90,000
 Tags en fin de vida reciclados en 2020

CAMPAÑA RECICLA, BREBEMI TE PREMIA

La nueva iniciativa para proteger el medio ambiente incorpora estrategias de reducción de residuos y reciclaje. Brebemi se asoció con *Chef Express* para otorgar un beneficio de 10% de descuento en productos de consumo al interior de la tienda, a cambio de utilizar las máquinas automáticas de reciclaje para botellas PET instaladas en las áreas de servicio de la A35.

La iniciativa permite la eliminación de botellas desechables usadas, transfiriéndolas a una compactadora especial de co-procesamiento de plástico para su posterior valorización.



EN 2020, A NIVEL GLOBAL HEMOS PLANTADO UN TOTAL DE 104.647 INDIVIDUOS EN 95,13 HA, LO QUE HA COMPENSADO ALREDEDOR DE 570,80 tCO₂e A LA ATMÓSFERA.



BIODIVERSIDAD, RECUPERACIÓN DE ECOSISTEMAS Y REFORESTACIONES

[GRI: 103-2, 304-2, 304-3; Ley Española (11/2018): 14, 15]

En ALEATICA estamos conscientes de los impactos que generamos en los entornos donde nos desarrollamos, por ello la protección a la biodiversidad es una prioridad. Tenemos el compromiso de actuar de manera responsable, salvaguardando los ecosistemas y fomentando el respeto al medio ambiente con un enfoque sostenible.

A lo largo del año, realizamos importantes acciones proactivas y de mitigación para preservar ecosistemas. Por medio de restauración y conservación de áreas de importancia ecológica, protegemos los ecosistemas y los servicios ambientales que nos proveen, como la captación y filtración de agua, la mitigación de los efectos del cambio climático, generación de O₂, retención de suelos y protección a la biodiversidad, entre otros.

Las iniciativas más destacadas en 2020 fueron ejecutadas por el equipo de México, Chile e Italia, dado que muchas de las actividades fueron suspendidas temporalmente por la pandemia causada por el virus SARS-CoV-2.

En nuestras vías en México se han desarrollado diversas iniciativas de reforestación, estipuladas en los resolutivos de impacto ambiental, y de manera voluntaria en la conservación y mantenimiento de áreas verdes en derechos de vía.

REFORESTACIÓN EN DERECHO DE VÍA

A través del **Programa de Reforestación** de GANA, en el tramo de Tlaxcala que cruza con la ANP La Malinche, desde Cuapiaxtla hasta el kilómetro 43+200, plantamos 2.027 árboles nativos donados por Fundación Produce, sobre el derecho de vía en ambos cuerpos.

En CONMEX realizamos la reforestación en 1,3 ha en el municipio de Texcoco, sobre el derecho de vía, donde plantamos 1.429 especies arbóreas urbanas como pinos, pirules, fresnos, cedros blancos, capulines, entre otros, con alturas mínimas de 1,5 metros.

REFORESTACIÓN EN ZONAS DE IMPORTANCIA ECOLÓGICA

Las medidas de compensación por la generación de impactos negativos en la etapa de construcción y/o modernización de las vías (AT-AT y CANOPSA), han originado Programas de Reforestación a modo de cumplimiento normativo a las autorizaciones ambientales por parte de los gobiernos locales.

En CANOPSA reforestamos 16 Ha por compensación de áreas forestales afectadas, además del compromiso de reforestar 6 hectáreas adicionales de Guayacán (*Porlieria chilensis*), especie endémica de la región y categorizada como especie vulnerable por el Ministerio de Medio Ambiente de Chile.

El desarrollo del proyecto **Carretera México-Guadalajara, tramo Atizapán-Atlacomulco**, cruza por dos Áreas Naturales Protegidas (ANP) con

las categorías de parques de orden estatal: el Parque Natural de Recreación Popular El Ocotal y el Parque Santuario del Agua y Forestal Subcuenca Tributaria Arroyo Sila, ubicados en el Estado de México.

Al respecto, cumpliendo las medidas de mitigación y las condicionantes establecidas en los oficios resolutivos en materia de Impacto Ambiental y de Cambio de Uso de Suelo en Terrenos Forestales, se implementa el **Programa de Reforestación**, a través del cual desde 2018 se han reforestado un total de 252,8 h.

De manera particular, en 2020 reforestamos 76 ha. con árboles de diferentes especies nativas como encinos (*Quercus rugosa* y *Quercus Crassifolia*) y pinos (*Pinus Montezumae* y *Pinus Greggii*), entre otras especies nativas.

ATENCIÓN DE RESPUESTA A EMERGENCIAS AMBIENTALES

[GRI: 201-2, 307-1; Ley Española (11/2018)]

Dentro del SMS, se cuenta con el **Plan de Preparación y Respuesta a Emergencias DOS-PRCS-08**, que contiene un conjunto de directrices y orientaciones basadas en estructuras y acciones gerenciales, operacionales y de comunicación, la cual puede ser aplicada o adaptada a todas las Unidades de Negocio de ALEATICA de acuerdo con las particularidades y riesgos de cada proyecto.

De acuerdo con el plan, se deben realizar simulacros para preparar y concientizar a los involucrados a adoptar los protocolos y procedimientos de acción más convenientes ante una situación de emergencia ambiental real, y con ello lograr una mayor eficiencia en los protocolos de emergencia propuestos.

Por ello, en CONMEX contamos con el **Plan de Contingencias Ambientales CEM-HSEQ-PLA-004**, en el cual se identifica e indica la respuesta ante contingencias ambientales, previendo y mitigando los impactos ambientales adversos, tales como inundaciones, derrames, niebla o neblina, tormentas eléctricas, granizo, erupción volcánica y contingencias ambientales atmosféricas. En el simulacro de atención a un hipotético derrame de hidrocarburos, se capacitó a 162 empleados con 82 horas de formación en 2020.

DURANTE 2020 NO SE REGISTRÓ NINGÚN INCUMPLIMIENTO DE LAS LEYES O NORMATIVAS EN MATERIA AMBIENTAL EN NINGUNA DE NUESTRAS UNIDADES DE NEGOCIO.



CADENA DE SUMINISTRO

[Ley Española (11/2018): 54]

En ALEATICA estamos comprometidos con aplicar los más altos estándares en la gestión de nuestros procesos, por lo que todos nos adherimos al Código de Ética, a la Política Anticorrupción, a la Política de Compras Responsables y a la Normativa Interna de Compras, que son los principios rectores del proceso de gestión de compras y contrataciones.

Durante 2020, a través de una revisión de la cadena de suministro y una mejora a nuestra normatividad, la Dirección Global de Procesos y Mejora Continua, en conjunto con las Direcciones de Riesgos, *Compliance*, RRHH y Auditoría, emitieron una nueva **Norma RHS-NORM-14 Compras y Contrataciones**.

Asimismo, para aplicar la mejora continua, en 2020 se emitió la **Norma RHS-NORM-20 Homologación, Registro y Evaluación de Proveedores**, con la cual robustecemos el proceso de registro y valoración de los productos y servicios de nuestros proveedores.

ESTRUCTURA DE COMPRAS

[GRI: 204-1]

La visión en ALEATICA es brindar un servicio de excelencia, tanto a sus clientes externos como internos, por lo que la estructura organizacional responsable del proceso de compras es también responsable de la administración de los servicios generales en la mayoría de las Unidades de Negocio, manteniendo algunas compras de manera centralizada para una mejor ejecución.

5.715 Proveedores al cierre de 2020

PAÍS	NÚMERO DE PROVEEDORES	LOCALES	FORÁNEOS
España	836	757	79
México	3.229	3.229	0
Chile	467	456	11
Colombia	371	353	18
Perú	288	260	28
Italia	524	505	19
Total	5.715	5.560	155

No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas de México (Supervía Poniente, Libramiento Elevado de Puebla y Aeropuerto Internacional de Toluca).



Nuestro volumen de compra durante 2020 fue de 412,75 millones de euros. El gasto correspondiente a proveedores locales es de 97% y 3% de proveedores foráneos.

PAÍS	VOLUMEN DEL GASTO DE COMPRAS (MILLONES DE EUROS)
España	42,50
México	75,03
Chile	25,52
Colombia	26,97
Perú	17,73
Total	412,75

No se incluye información de las Unidades de Negocio no consolidadas de México (Supervía Poniente, Libramiento Elevado de Puebla y Aeropuerto Internacional de Toluca). Debido a que las empresas de Brebemi se incorporaron el 26 de octubre de 2020, sólo se consideran datos de noviembre y diciembre 2020 (89,14 millones de euros).

A efecto de mantener los mejores estándares de servicio, durante 2020 en ALEATICA continuamos formando nuestra cartera de proveedores basándonos en las mejores opciones en los aspectos técnico y económico, así como en las necesidades de nuestras Unidades de Negocio. Con base en estas características de calidad técnica y precio, así como oportunidad y conocimiento de las necesidades, los proveedores locales de nuestras Unidades de Negocio fueron los más empleados.

**EVALUACIÓN DE
PROVEEDORES**

[GRI: 103-3; Ley Española (11/2018): 44, 55, 56]

La Dirección Global de Riesgos, a efecto de asegurar la continuidad de la operación y del servicio a nuestros usuarios, durante 2020 continuó realizando la evaluación de riesgos, identificando y clasificando dentro de los riesgos operativos aquellos procedentes de las ofertas, de la subcontratación y de los proveedores, de la ejecución de la construcción, de

la gestión de la explotación, laborales, medioambientales, de tecnología y sistemas.

El apego de nuestros proveedores a nuestras normas de conducta y Código Ético, se exige permanentemente y se formaliza por medio de la suscripción de contratos en donde se incluye una cláusula sobre el conocimiento y el

cumplimiento de nuestro Código de Ética como condición para iniciar una relación con cualquier empresa del Grupo. Adicionalmente, realizamos un proceso de evaluación de debida diligencia a los proveedores críticos para formalizar sus buenas prácticas.

El Código de Ética incluye, entre otros, el respeto y cumplimiento de los siguientes principios rectores:

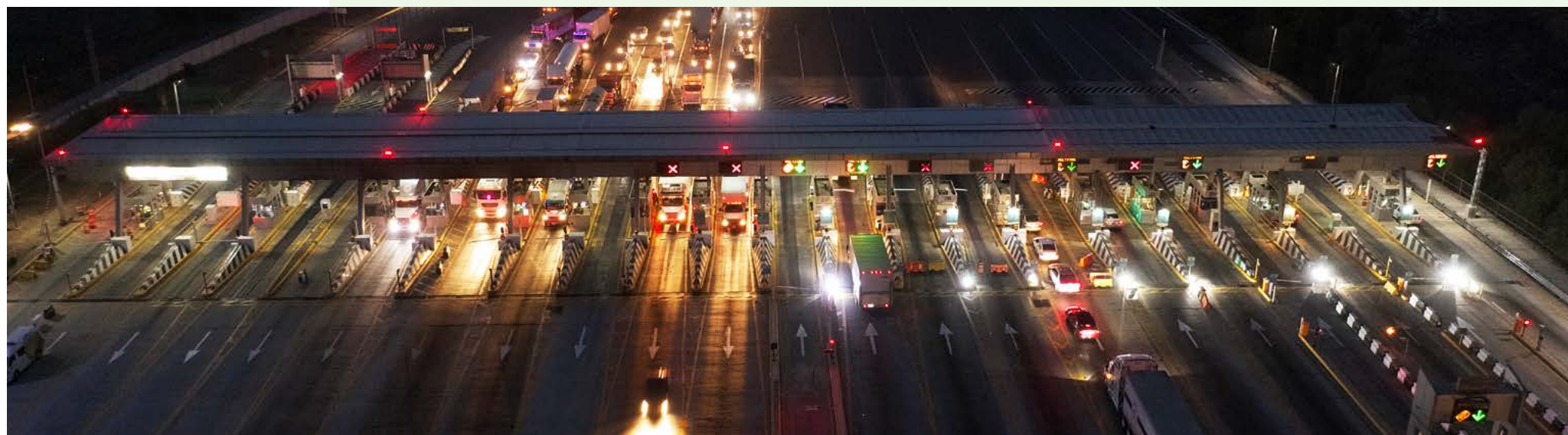


Además de la remisión y firma del Código de Ética de ALEATICA, se incluye el compromiso de evitar cualquier forma de corrupción y cumplir escrupulosamente con todas las leyes, normativas y procedimientos antisoborno y anticorrupción aplicables, así como seguir las recomendaciones de los Organismos Internacionales como la OCDE y las Naciones Unidas.

Por su parte, con la emisión de la **Norma RHS-NORM-20 Homologación, Registro y Evaluación de Proveedores**, el proceso de debida diligencia fortalece y previene en la correcta medición de riesgos que puedan surgir de la potencial relación con proveedores críticos. En cada Unidad de Negocio o área corporativa, la unidad operativa que mantiene la relación directa con el proveedor

inicia el proceso de análisis mediante la prueba de alcance, que determina tanto la profundidad como la perspectiva del análisis a desarrollar: de cumplimiento, análisis financiero y/o técnico.

SE EVALUÓ AL 100% DE LOS PROVEEDORES DADOS EN ALTA CON EL PROCESO DE DEBIDA DILIGENCIA PARA GARANTIZAR QUE NINGUNA OPERACIÓN Y/O REGISTRO DE PROVEEDOR SE REALIZARA FUERA DE LA NORMATIVA.



La perspectiva de análisis de cumplimiento identifica riesgos asociados a principios o hechos de cumplimiento normativo, legal, regulatorio o de reputación. En el análisis financiero se hace el cálculo de ratios de solvencia, liquidez y endeudamiento basados en los estados financieros de la tercera parte (proveedor) y se valora información cualitativa disponible referida a noticias de incidencias y capacidad financieras. Por último, la perspectiva técnica se nutre de fuentes de información interna como la experiencia previa; y externas como referencias de proyectos, incidentes y grado de conflictividad.

Durante 2020, todos nuestros procesos de compras se han fortalecido, brindando seguridad jurídica a nuestras Unidades de Negocio, mediante la firma de contratos de servicios apegados a los estándares establecido por las legislaciones locales, así como a nuestras normas.

Para garantizar que no existan proveedores con riesgo significativo en la operación, continuamos solicitando durante el 2020 a nuestros proveedores la firma de la **Declaración Responsable**, emitida por el área de Compliance, donde declaran estar dentro del marco legal y aceptan apegarse al Código de Ética y a la Política Anticorrupción de ALEATICA.

En 2020, todos nuestros proveedores continuaron firmando un cuestionario externo para el proceso de diligencia debida de terceras partes (proveedores), emitido por el área de Compliance, con lo que se garantizó que ninguna operación y/o registro de proveedor se realizara fuera de normativa. En este cuestionario se coloca información relativa a procedimientos y políticas de control implementadas, para asegurar que los proveedores cumplen frente a sus empleados con la legislación vigente en el país en el que trabajen, así como aspectos de seguridad, normativa laboral y derechos humanos.

Actualmente no se cuenta con una evaluación de aspectos sociales; sin embargo, durante el proceso de debida diligencia se realizan visitas técnicas a oficinas y se solicitan los certificados vigentes con los que cuentan los prestadores de servicios para conocer sus prácticas operativas y el apego a cumplimientos normativos. En nuestra Política de Derechos Humanos involucramos a

los proveedores al indicar que toda actuación de ALEATICA y de las personas con las que se tiene relación deberá guardar un respeto escrupuloso a los derechos humanos y libertades públicas incluidos en la Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Dependiendo de las actividades que se van a contratar con un proveedor, se incluyen criterios ambientales en el procedimiento de debida diligencia, entre los cuales se encuentran certificados ambientales o estudios de observancia obligatoria. La concesión que ya ha iniciado con una evaluación de impactos ambientales es CONMEX y la realiza por medio de una matriz de identificación y valoración de aspectos e impactos ambientales.

NO SE IDENTIFICARON OPERACIONES PROPIAS O DE NUESTROS PROVEEDORES CON CASOS DE TRABAJO INFANTIL NI TRABAJO FORZOSO.

CONTRIBUCIÓN FISCAL

[Ley Española (11/2018): 60]

La transparencia y responsabilidad fiscal son pilares fundamentales en la Política Fiscal del Grupo ALEATICA y, por ende, en la gestión de toda nuestra actividad económica. Estos principios se plasman en la diligencia a la hora de cumplir con todas las obligaciones en materia impositiva, incluyendo la tributación y colaboración con las Autoridades Fiscales en cada jurisdicción donde operamos.

Nuestra contribución económica y social se plasma no sólo asumiendo el pago de impuestos de naturaleza diversa sino ingresando a las arcas públicas de cada jurisdicción, impuestos y contribuciones por cuenta de otros contribuyentes como consecuencia de nuestra actividad económica, tales como impuestos indirectos o retenciones.

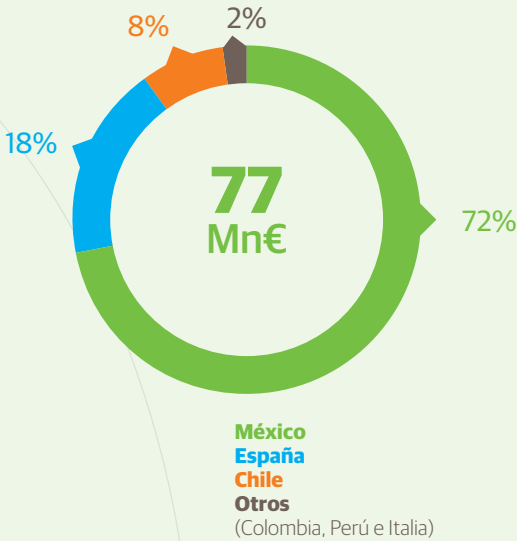
Cumpliendo con este compromiso de máxima transparencia procedemos a cuantificar la contribución fiscal total que ha aportado ALEATICA en todas las jurisdicciones donde tiene presencia.

Los datos relativos a la contribución tributaria en 2020 presentan una variación a la baja respecto del año anterior, debido principalmente a los efectos de COVID-19 en los niveles de facturación en cada una de las jurisdicciones en las que el Grupo ALEATICA tiene presencia.

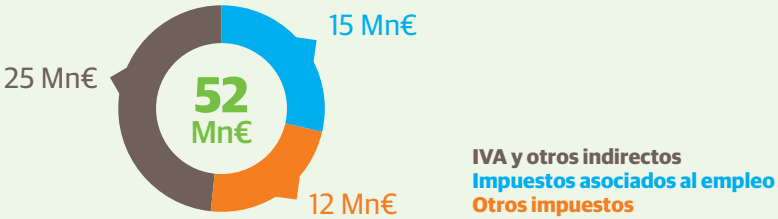
Se diferencian dos grandes categorías: Impuestos soportados e Impuestos recaudados, distinguiendo si los impuestos suponen un costo efectivo o una recaudación por cuenta de otros contribuyentes, respectivamente. A su vez, en cada categoría se distinguen algunos grupos genéricos de impuestos y contribuciones, atendiendo a su naturaleza, siempre siguiendo criterio de caja.

AÑO 2020

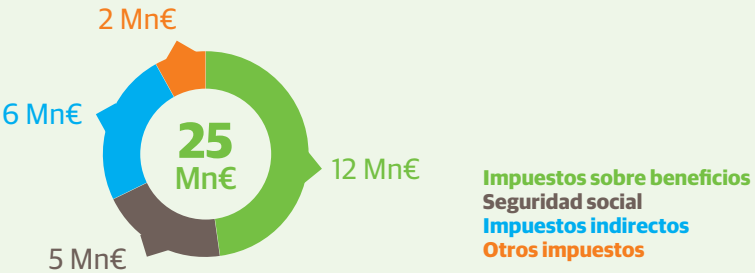
DEESGLOCE DE LA CONTRIBUCIÓN TRIBUTARIA



IMPUESTOS RECAUDADOS POR CUENTA DE

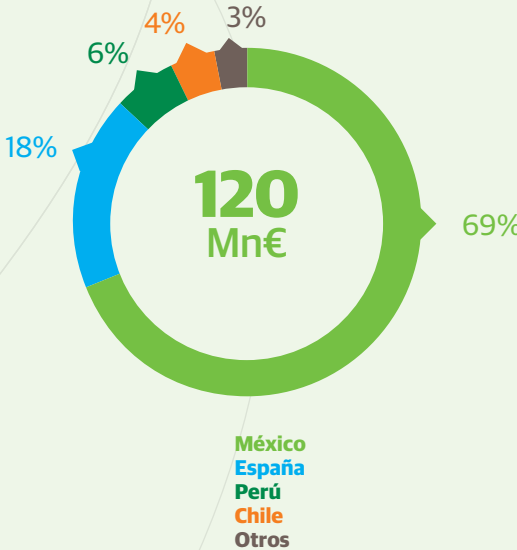


IMPUESTOS PROPIOS

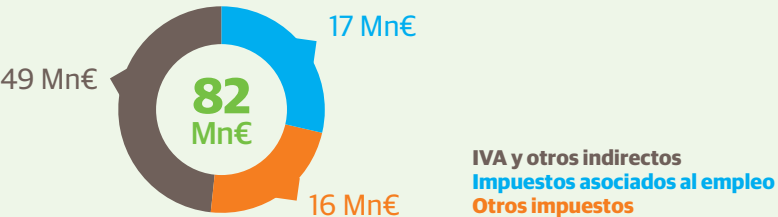


AÑO 2019

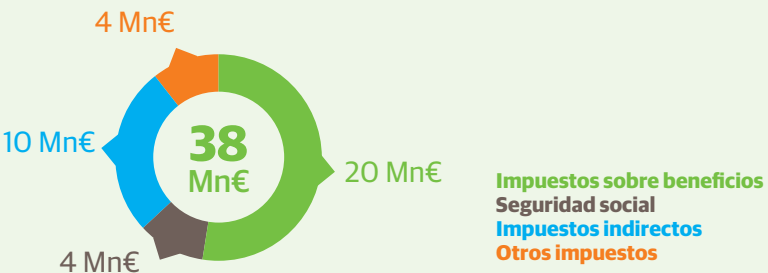
DEESGLOCE DE LA CONTRIBUCIÓN TRIBUTARIA



IMPUESTOS RECAUDADOS POR CUENTA DE



IMPUESTOS PROPIOS





MÁS QUE **2 COMITÉS** DE
NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES,
DE AUDITORÍA Y RIESGO,

SOMOS LA GUÍA QUE NOS CONDUCE CON HONESTIDAD Y TRANSPARENCIA

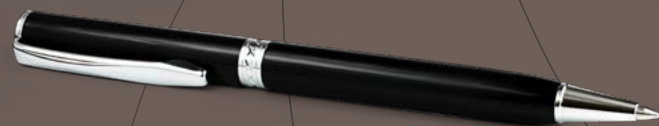
APLICAMOS LOS MÁS ALTOS ESTÁNDARES DE GOBIERNO CORPORATIVO. ADOPTAMOS LAS MEJORES PRÁCTICAS INTERNACIONALES PARA GARANTIZAR TRANSPARENCIA. BUSCAMOS EFICIENCIA E INTEGRIDAD EN EL SERVICIO PRESTADO.



TRANSPARENCIA Y GOBIERNO CORPORATIVO

[GRI: 102-13, 103-2, 205-1, 307-1]

EN ALEATICA ENTENDEMOS QUE LA INTEGRIDAD, LA TRANSPARENCIA Y EL GOBIERNO CORPORATIVO SON PRINCIPIOS BÁSICOS QUE DEBEN CARACTERIZAR NUESTRA FORMA DE HACER LAS COSAS.



Queremos que nuestros usuarios, colaboradores, proveedores, aliados, gobiernos y comunidades nos consideren como un socio confiable y previsible. ALEATICA pretende distinguirse como un operador de infraestructuras referente en la forma de hacer las cosas. Al efecto, contamos con el soporte y con la experiencia de *IFM Investors*, nuestro accionista de control, el cual es signatario de los Principios de Inversión Responsable de las Naciones Unidas.

Nuestros órganos de gobierno son conscientes de las normas de integridad y transparencia que deben regir nuestra actuación en todo momento y en todo lo que hagamos. Estos órganos tienen una participación directa en las decisiones que permiten la creación

de un Gobierno Corporativo, actualizado mediante la aprobación de políticas corporativas. Los procedimientos internos del grupo han sido desarrollados para que sus órganos de gobierno reciban información independiente por parte de las Direcciones de Compliance y de Auditoría Interna, lo que les permite tener una valoración del estado de cumplimiento de ALEATICA en distintos aspectos de su vida societaria.

En México, ALEATICA S.A.B. de C.V. cotiza en la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) y forma parte del índice *FTSE4Good* para mercados emergentes de Latinoamérica. Como sociedad que cotiza en Bolsa se somete a las normas de transparencia de los mercados de valores.

GOBIERNO CORPORATIVO

[GRI: 102-18, 102-24]

Tenemos nuestra sede en ALEATICA, S.A.U., que es una sociedad española con domicilio en Madrid, y ostenta participaciones sobre todas las sociedades del grupo de forma directa o indirecta. Grupo ALEATICA tiene sociedades filiales holding de las que a su vez derivan las sociedades concesionarias en los siguientes países: España, México, Colombia, Chile, Perú, Luxemburgo e Italia. La naturaleza jurídica de ALEATICA, S.A.U. es de sociedad anónima, con un único accionista.

ALEATICA S.A.B. de C.V. es la sociedad sede del grupo ALEATICA en México, cotiza en la Bolsa Mexicana de Valores y es titular directa o indirecta de las participaciones del grupo en el país.

ALEATICA, S.A.U.



CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN
formado por cuatro miembros que se reúne periódicamente.



COMITÉS
Dentro del Consejo se han creado dos Comités: de Nombramientos y Retribuciones, y de Auditoría y Riesgo.

Contamos con un **Consejo de Administración** formado por cuatro miembros, uno de los cuales ocupa el cargo de presidente, y otro el de consejero delegado. El secretario no es consejero. A su vez, dentro del Consejo mantienen dos comités especializados: Nombramientos y Retribuciones, Auditoría y Riesgo. El socio único, *Global Infracor Silver Spain, S.L.*, es quien nombra a los consejeros, atendiendo a los criterios de experiencia, solvencia y profesionalidad. El consejo de administración es quien designa los cargos dentro del propio consejo, es decir, presidente, secretario y consejero delegado. Asimismo, es el órgano encargado de nombrar a los miembros de los comités especializados.

En cuanto a la evaluación del desempeño, no existen mecanismos para evaluar el desempeño del máximo órgano de gobierno con respecto a la gestión, dado el reducido tamaño de este.

ALEATICA, S.A.B. DE C.V.

Este Consejo de Administración se encuentra formado por **siete miembros**, de los cuales cinco son consejeros independientes y dos son consejeros patrimoniales, nombrados normalmente por la Asamblea General Ordinaria de Accionistas (art. 24 Ley Mercado de Valores-LMV), la cual podrá designar uno o más suplentes.

MÁS DE LA MITAD DE LA COMPOSICIÓN DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN ES INDEPENDIENTE.

Este Consejo mantiene dos Comités:



COMITÉ DE AUDITORÍA

Formado exclusivamente por directores independientes.



COMITÉ DE PRÁCTICAS SOCIETARIAS

Formado en exclusividad por directores independientes.

ALEATICA S.A.B. de C.V. es una sociedad que cotiza en la **Bolsa Mexicana de Valores (BMV)**, por lo que nos encontramos supervisados por la Comisión Nacional Bancaria de Valores y nos aplica la normativa correspondiente; las Disposiciones de Carácter General Aplicables a las Emisoras de Valores y a Otros Participantes del Mercado de Valores (CUE) y las Disposiciones de Carácter General Aplicables a las Entidades y Emisoras de Valores Supervisadas por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores que contraten servicios de auditoría externade estados financieros básicos (CUAE), las cuales garantizan la transparencia y la integridad de la información financiera que el grupo mexicano facilita al mercado.

El Consejo de Administración y el Director General son los encargados de la administración de la sociedad (funciones del Director General art. 44 LMV) en el ámbito de sus respectivas competencias; el Consejo de Administración designará a un secretario y un secretario suplente no miembros del Consejo de Administración y designará también a las personas que ocupen los demás cargos que se llegaren a crear para el mejor desempeño de sus funciones.

Los accionistas titulares de acciones con derecho a voto, incluso limitado o restringido, que en lo individual o en conjunto tengan 10% del capital social de la sociedad, tendrán derecho a designar y revocar en **Asamblea**

General de Accionistas a un miembro del Consejo de Administración. Tal designación sólo podrá revocarse por los demás accionistas cuando a su vez se revoque el nombramiento de todos los demás consejeros, en cuyo caso las personas sustituidas no podrán ser nombradas con tal carácter durante los doce meses siguientes a la fecha de revocación. Una vez que tales nombramientos hayan sido hechos, los demás miembros del Consejo serán designados por mayoría simple de votos, sin computar los votos que correspondan a los accionistas minoritarios que hayan hecho la designación o designaciones mencionadas (art. 50 LMV).

EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN ES EL MÁXIMO ÓRGANO DE GOBIERNO.

De conformidad con lo que establecen los Estatutos Sociales de ALEATICA S.A.B. de C.V., los miembros del **Consejo de Administración durarán en su cargo un año**, pudiendo ratificar su nombramiento en la Asamblea Anual. Los consejeros continuarán en el desempeño de sus funciones aun cuando hubiere terminado el plazo de un año para el cual hayan sido designados, o por renuncia al cargo hasta por un plazo de 30 días naturales. A falta de la designación del sustituto o cuando este no tome posesión de su cargo, sin estar dispuesto a lo sujeto por el artículo 154 de la Ley General de Sociedades Mercantiles-LGSM.

El **Consejo de Administración podrá designar consejeros provisionales**, sin intervención de la Asamblea de Accionistas, en los casos en que hubiera concluido el plazo para el cual hayan sido designados, el consejero hubiere renunciado o se actualice el supuesto del art. 155 de la LGSM (casos de revocación de nombramiento de administradores). La Asamblea de Accionistas de la Sociedad ratificará dichos nombramientos o designará a los consejeros sustitutos en la Asamblea siguiente a que ocurra tal evento.

En la selección de propósitos, valores y estrategia, los consejeros en el ejercicio diligente de las funciones que la Ley del Mercado de Valores (LMV) y los Estatutos les confieren, deberán actuar de buena fe y en el mejor interés de la sociedad y personas morales que ésta controle (deber de diligencia-art. 30 LMV). Asimismo, deberán guardar confidencialidad respecto de la información y los asuntos que tengan conocimiento con motivo de su cargo en la sociedad, cuando dicha información o asuntos no sean de carácter público (deber de lealtad-art. 34 LMV).

El Consejo de Administración en el desempeño de sus funciones acata los pilares de Grupo ALEATICA: Seguridad, Sostenibilidad, Excelencia en el Servicio, Transparencia y Gobierno Corporativo, y Pasión por el Equipo y cumple con lo establecido en el Código de Ética y la Política Anticorrupción y el resto de las políticas y normas aprobadas por Grupo ALEATICA.

EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, POR CONDUCTO DEL COMITÉ DE PRÁCTICAS SOCIETARIAS, DEL COMITÉ DE AUDITORÍA Y DE LA PERSONA MORAL QUE REALICE LA AUDITORÍA EXTERNA, ESTÁ A CARGO DE LA VIGILANCIA DE LA GESTIÓN, CONDUCCIÓN Y EJECUCIÓN DE LOS NEGOCIOS DE LA SOCIEDAD Y DE LAS PERSONAS MORALES QUE CONTROLE LA SOCIEDAD.



UNIDADES DE NEGOCIO FILIALES

La norma interna **DAJ-NORM-01 NORMA DE LA COMPOSICION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN**, de aplicación en todo el grupo, tiene como objetivo dotar de criterios homogéneos para la determinación de la estructura del órgano de administración de las sociedades filiales y participadas y la designación de sus representantes en dichos órganos de gobierno.

Como regla general, estas sociedades filiales deberán contar con un Consejo de Administración

como máximo órgano de administración. La composición y estructura del Consejo de Administración será propuesta por el Consejero Delegado de ALEATICA, S.A.U. al Consejo de Administración. El CEO incluirá en su propuesta preferentemente los siguientes representantes (en función del número de administradores que corresponda designar a ALEATICA):

- El CEO de Grupo ALEATICA, si decide formar parte.
- El Director Regional.
- El Director Global de Finanzas o un Director Financiero Corporativo.

- Otros directores con conocimiento técnico o negocio de la actividad de la sociedad, p.e. Directores/Gerentes de otras Unidades de Negocio, Directores Técnicos, Operaciones o Recursos Humanos.

En caso de que el órgano de administración sea un Consejo de Administración, se procura, en la medida de lo posible, que el cargo de secretario recaiga en un abogado de la Dirección Jurídica del Grupo.

EVALUACIÓN Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

En cuanto inicia la etapa de construcción, se empieza a gestionar el mantenimiento y la renovación de cada uno de los permisos a los que estarán sujetos los proyectos. En general, puede indicarse que en la fase de construcción de una autopista, son especialmente importantes a efectos de cumplimiento normativo las normas sobre licencias medioambientales, licencias urbanísticas y toda la materia referente a la adquisición del derecho de vía (expropiaciones). Una vez que la autopista está construida, el marco normativo relevante atiende en general al cumplimiento de los indicadores de calidad en la gestión que establezca el título de concesión, a la normativa sobre las vías de comunicación pública y a la renovación periódica de las licencias y permisos asociados con la autopista. También en esta etapa de puesta en uso de la autopista habrán de tenerse en cuenta los derechos que asisten a los usuarios.

Para supervisar el cumplimiento de dichos permisos, la empresa contrata a consultores externos. Además, asignamos a un responsable dentro de la empresa que supervise que los consultores contratados cumplan en tiempo y forma con la gestión, el mantenimiento y la renovación de los permisos. Incluimos en los contratos como requisito de cumplimiento el apego a los estándares de la **Corporación Financiera Internacional o IFC** (por sus siglas en inglés).

TODOS NUESTROS PROYECTOS DEBEN CONTAR CON UNA SERIE DE PERMISOS MUNICIPALES, ESTATALES Y FEDERALES QUE SE OBTIENEN DURANTE LA ETAPA DE DESARROLLO.

Realizamos auditorías periódicas adicionales al cumplimiento, para garantizar que las actividades y documentos estén apegados a los lineamientos y especificaciones indicadas en los permisos de operación.

Para asegurar el cumplimiento normativo, todos los documentos elaborados para el cumplimiento legal son monitoreados por el área jurídica de la empresa, que asiste permanentemente a los distintos departamentos.



AUDITORÍA INTERNA

ALEATICA cuenta con una **Dirección Global de Auditoría Interna**, que desarrolla sus actividades conforme a la misión, organización y atribuciones, funciones, competencias y responsabilidades establecidos en el **Estatuto de Auditoría Interna**, aprobado por el Consejo de Administración.

Esta dirección evalúa y controla los procedimientos, las prácticas y las actividades que constituyen el sistema de control interno de ALEATICA, con base en estándares y mejores prácticas internacionales de la profesión. Asimismo, da soporte a la Organización mediante la realización de recomendaciones y el seguimiento de su implementación, que propicie la consecución de los objetivos estratégicos y la mejora del entorno de control.

Depende jerárquica y funcionalmente del **Comité de Auditoría y Riesgos**, de manera que se garantiza su independencia y el desarrollo de las funciones asignadas. La Dirección de Auditoría Interna lleva a cabo los trabajos especificados en los planes de auditoría aprobados por el Comité de Auditoría y Riesgos. Estos planes están enfocados en los riesgos identificados por ALEATICA, y su alcance incluye fundamentalmente los siguientes aspectos:



PROCESOS FINANCIEROS Y OPERATIVOS



PROCESOS DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y CIBERSEGURIDAD



CUMPLIMIENTO NORMATIVO



SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGOS

[GRI: 102-15, 102-29]

Nuestra compañía está expuesta a una amplia gama de desafíos y riesgos derivados de la naturaleza de las operaciones y de los países en los que operamos, los cuales podrían afectar nuestro desempeño y evitar que alcancemos nuestros objetivos.

Es por ello que la Gestión de Riesgos es fundamental para reducir el impacto y/o probabilidad de los riesgos a los que estamos expuestos.

El **Consejo de Administración y la Alta Dirección** de ALEATICA, promueven la gestión de riesgos como parte de la cultura corporativa.

A partir de la gestión activa de los riesgos en todos los niveles de la organización, se busca que se integre y se aplique en todas las actividades y proyectos desarrollados, sirviendo de base para el proceso de toma de decisiones.

ALEATICA cuenta con **una política y una norma de Gestión de Riesgos**, que fueron aprobadas por el Consejo de Administración. Estos documentos establecen los principios, lineamientos y la metodología para identificar, evaluar, controlar, monitorear y reportar los riesgos más significativos a los que está expuesta cada Unidad de Negocio en el curso de sus operaciones. Definen los roles y responsabilidades de todos los participantes dentro de este marco de Gestión de Riesgos, así como los mecanismos de reporte.

El **Departamento de Riesgos promueve el marco de Gestión de Riesgos** y asegura su adopción en todas las Unidades de Negocio. Como parte de las acciones para potenciar la cultura de riesgos en toda la organización, se implementó una **aplicación móvil** con la cual brindamos formación y comunicación a cada uno de nuestros colaboradores, buscando con ello hacer de la gestión de riesgos parte de las actividades diarias.



LA GESTIÓN DE RIESGOS ES UN PROCESO INSTITUCIONAL PRESENTE EN CADA UNIDAD DE NEGOCIO.

IDENTIFICACIÓN Y CONTROL

Las Unidades de Negocio y Funcionales son responsables de identificar y gestionar los riesgos por medio de su área asignada. Todos los riesgos son evaluados considerando su impacto y probabilidad de ocurrencia. A cada riesgo se le asigna un dueño, el cual es responsable de asegurar que los riesgos son gestionados adecuadamente.

Los riesgos son agrupados en cuatro categorías:

CON EL OBJETIVO DE ANALIZAR Y CLASIFICAR LA EXPOSICIÓN DE LOS RIESGOS IDENTIFICADOS POR LA COMPAÑÍA, CONSIDERAMOS LA INTERACCIÓN ENTRE ESTOS Y NO ÚNICAMENTE SU IMPACTO DE FORMA INDIVIDUAL.



ESTRATÉGICOS

Riesgos relacionados con las actividades y el entorno de ALEATICA.



OPERATIVOS

Riesgos relacionados a las operaciones de ALEATICA.



CUMPLIMIENTO

Riesgos derivados de violaciones o no conformidad con las leyes, normas, reglamentos o prácticas internas.



FINANCIEROS

Riesgos relacionados con los mercados financieros y la integridad de la información financiera.

Las Unidades de Negocio y Funcionales definen las actividades de control y los planes de mitigación para cada riesgo identificado, siendo las mismas documentadas y supervisadas de manera continua.

MONITOREO Y REPORTE

De forma periódica, el **Departamento de Riesgos**, junto con las Unidades de Negocio y Funcionales, monitorean la evolución de los riesgos y reportan a los órganos o niveles correspondientes cualquier cambio material.

Contamos con un **inventario de riesgos** por cada una de las Unidades de Negocio y a nivel Grupo, los riesgos más significativos son comunicados y revisados por la Alta Dirección y posteriormente presentados y discutidos en los Comités y Consejos de cada una de las Unidades de Negocio.

Si bien centramos nuestro esfuerzo en mitigar los riesgos, algunos de ellos están fuera de nuestro control; por ejemplo, los cambios en regulaciones, condiciones políticas, económicas o sociales, volatilidad de los tipos de cambio, etc. No obstante, estos riesgos son identificados y evaluados, realizando sobre los mismos una monitorización periódica.

Trimestralmente, las Unidades de Negocio y los principales directivos de la organización certifican el conocimiento de sus riesgos y las medidas de mitigación (bajo su ámbito de responsabilidad) que apoyen a controlar o reducir su exposición.

MEJORA CONTINUA

Como parte del **Programa de Mejora Continua**, la organización realizó una **autoevaluación de la función de riesgos** con el objetivo de conocer el estado actual de la gestión de riesgos e identificar posibles áreas de mejora que permitan robustecer y evolucionar la función de riesgos.

En 2020, la organización adoptó una herramienta tecnológica para el control, seguimiento y reporte de los riesgos. Emitimos una norma de **Gestión de la Continuidad de Negocios** con la cual buscamos establecer las acciones que permitan mantener la continuidad de las operaciones y gestionar las crisis que deriven de una interrupción.

En 2021 continuaremos robusteciendo la gestión de riesgos de ALEATICA, integrando en nuestros procesos la identificación y priorización de oportunidades, así como la alineación de los riesgos con los objetivos estratégicos, e iniciaremos la implementación de la norma de continuidad en todas nuestras Unidades de Negocio.



PRINCIPALES RIESGOS

A continuación, se describen algunos de los principales riesgos que se identificaron en 2020 y que pudieran afectar el logro de los objetivos de ALEATICA. Esta lista no pretende ser exhaustiva:

RIESGO	DESCRIPCIÓN	MEDIDAS DE MITIGACIÓN
SOCIOPOLÍTICO	Los acontecimientos políticos y sociales que pudieran ocurrir en algunos de los países en donde operamos podrían afectar adversamente a nuestro negocio, modelo financiero, resultados de operación y proyecciones.	<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento continuo de los procesos regulatorios y legislativos que pudieran afectar nuestras actividades, analizando los cambios normativos de aplicación, confeccionando los correspondientes planes de acción e implementando las oportunas garantías legales. Monitoreo de los cambios en el entorno político a fin de analizar las posibles implicaciones y acciones a implementar.
INSEGURIDAD EN EL ENTORNO	En años recientes, la inseguridad en México ha experimentado un periodo creciente de criminalidad. Esta situación podría empeorar y afectar negativamente al tráfico de vehículos en las autopistas, ya que la percepción de inseguridad en el entorno de nuestras infraestructuras podría generar un cambio en las rutas (uso de vías alternas) y con ello una reducción de tráfico, afectando nuestros negocios y resultados financieros. A este respecto cabe destacar la proliferación de actos de delincuencia y toma de casetas durante 2020.	<ul style="list-style-type: none"> Mayor presencia y coordinación con las autoridades locales y federales. Instalación de equipos de vigilancia a lo largo de las infraestructuras.
CIBERATAQUES	El negocio de ALEATICA depende en gran medida del buen funcionamiento de las tecnologías informáticas y sistemas automatizados implantados que permiten administrar y gestionar las operaciones. Debido a que estos sistemas son críticos para nuestras actividades, cualquier disrupción considerable en nuestros sistemas o robo de información puede afectar a nuestra situación financiera, interrumpir la operación o dañar nuestra reputación.	<ul style="list-style-type: none"> Marco de Ciberseguridad en todas las Unidades de Negocio a fin de reducir el robo de datos o accesos no autorizados a los sistemas de la compañía. Programas de formación.
DESASTRES NATURALES	Algunas regiones y países donde operamos experimentan lluvias torrenciales, aluviones, fuertes vientos y terremotos. Los desastres naturales podrían interrumpir nuestras operaciones, dañar nuestras infraestructuras y afectar negativamente a nuestros resultados operativos y condiciones financieras.	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar nuestros activos. Se están adoptando planes de continuidad de negocio y, para algunos negocios, se cuenta con <i>Disaster Recovery Center</i> y con un <i>Disaster Recovery Plan</i>. Formaciones y simulacros.
RIESGOS DE SALUD Y SEGURIDAD	La naturaleza de nuestras actividades puede causar lesiones a nuestro personal y contratistas. Los accidentes laborales dentro de nuestras infraestructuras podrían tener consecuencias legales y regulatorias además de causar un daño reputacional.	<ul style="list-style-type: none"> <i>Safety Management System</i>. <i>Job Hazard Assessments</i>. Formación de PRL. Programa de Reducción de Accidentes (PRA). Implementación del programa <i>Near-Miss</i> para todas las Unidades de Negocio.

RIESGO	DESCRIPCIÓN	MEDIDAS DE MITIGACIÓN
ÉTICA Y FRAUDE	Dado el gran número de relaciones y actores en los diferentes países en los que operamos, estamos expuestos al riesgo de que nuestras empresas, colaboradores, directivos, proveedores, socios, etc., se vean involucrados en violaciones del Código Ético (e.g. actos de corrupción). El incumplimiento de las leyes y regulaciones que nos aplican podría derivar en multas y sanciones, afectando nuestra reputación, continuidad del negocio y los resultados de las operaciones.	<ul style="list-style-type: none"> Contamos con un Código Ético firmado y aceptado por todos los colaboradores. Hemos desarrollado una Política Anticorrupción, así como diferentes normas que rigen el comportamiento ético dentro y fuera de la organización (ej. Compras, Diligencia Debida, Regalos, Atenciones y Gastos de Representación, Conflictos de Intereses, Interacción con funcionarios públicos, etc.). Formación obligatoria en materia de <i>Compliance</i>.
PROCEDIMIENTOS LEGALES	Las operaciones de ALEATICA han estado y podrían seguir sujetas a procedimientos legales cuya resolución podría tener un efecto adverso en el negocio, condición financiera y reputación.	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de los posibles medios de resolución de conflictos (conciliaciones, arbitrajes o procedimientos judiciales). Seguimiento y gestión de los litigios abiertos contra ALEATICA.
ENFERMEDADES INFECCIOSAS	La pandemia causada por el SARS-CoV-2 (COVID-19) ha tenido y podría seguir teniendo un impacto en lo que respecta al tráfico de vehículos en las autopistas y su consecuente impacto negativo en términos de ingresos, así como en la gestión administrativa y operacional.	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de escenarios considerando el impacto de COVID-19 en el tráfico. Diseño e implementación de planes de continuidad para las diferentes fases de contingencia (acciones y medidas de lucha contra COVID-19 a efectos de salvaguardar la salud de nuestros colaboradores y terceros). Comunicaciones internas y cursos de formación en materia de <i>Safety</i> para hacer frente a la situación de crisis sanitaria.
SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL Y SOCIAL	<p>La continuidad operativa de ALEATICA se encuentra expuesta entre otros factores a la vinculación existente entre la organización y las Comunidades donde operamos, así como a nuestra relación con el cuidado del medio ambiente.</p> <p>Nuestra cultura de Sostenibilidad social y ambiental favorece la contribución de ALEATICA al beneficio social y ambiental, al mismo tiempo que presenta un efecto positivo sobre la Sostenibilidad del negocio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de materialidad que nos permita identificar los temas sociales y ambientales, internos y externos, más relevantes para los grupos de interés. Proyectos de apoyo a las comunidades y cuidado del medio ambiente (residuos, cambio climático, energía, biodiversidad, etc.). Sistema de Gestión Ambiental certificado.
FINANCIEROS	<p>Estamos expuestos a distintos riesgos financieros, incluidos el tipo de interés, tipo de cambio, liquidez, entre otros.</p> <p>Tenemos obligaciones financieras fijas cuyo incumplimiento podría impactar nuestra liquidez, afectando nuestro negocio, situación financiera y resultados de operación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Las medidas de mitigación se describen en las Cuentas Anuales Consolidadas (Reporte Anual).

TOLERANCIA CERO A LA CORRUPCIÓN

[GRI: 103-2, 205-1, 205-2, 205-3; Ley Española (11/2018): 47]

Contamos con una **Política Anticorrupción** que refleja la posición de la compañía de tolerancia cero respecto a cualquier forma de corrupción.

Durante 2020, para robustecer el cumplimiento de **Tolerancia Cero a la Corrupción** se realizaron las siguientes capacitaciones:

1

+

2

+

3

EN ALEATICA GARANTIZAMOS LA TRANSPARENCIA Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN.

LA DIRECCIÓN DE COMPLIANCE

desarrolló un curso enfocado en la prevención del soborno y la corrupción para todos aquellos colaboradores activos que cuentan con un correo electrónico, el cuál fue completado al 100%.

Se impartió el webinar "LA CULTURA DE COMPLIANCE"

para los directivos y sus reportes directos.

SE REALIZÓ UNA FORMACIÓN

en anticorrupción para los miembros del Consejo de Administración y la Comisión de Auditoría de ALEATICA, S.A.B.

Continuamos con las labores de comunicación y concienciación en materia anticorrupción, emitimos comunicados periódicos a través de la *newsletter* de la Compañía, y de correos electrónicos.

Todos los consejeros y Directivos de ALEATICA firman anualmente una **certificación anticorrupción** en la que hacen constar que han cumplido con todas las leyes aplicables en cuanto a soborno y corrupción, no han ofrecido o dado ningún soborno y no han realizado oferta o dado pago, bien, servicio, premio, entretenimiento o cualquier cosa de valor de forma corrupta a cualquier persona, incluyendo a Funcionarios Públicos.

Durante el ejercicio 2021, se analizará el programa de *Compliance* de las sociedades italianas con el objetivo de integrarlo dentro del programa global de *Compliance* de ALEATICA.

En 2020, se evaluó a 788 terceras partes (que corresponde al 100% de terceras partes dadas de alta) en relación con los riesgos relacionados con la corrupción.

La Dirección de Riesgos realiza una evaluación anual del riesgo de corrupción tanto para corporativo como para las diferentes Unidades de Negocio. Desde la Dirección de Compliance se han identificado los principales riesgos relacionados con la corrupción, **que son cohecho, tráfico de influencias y corrupción en los negocios**, valorándose con un

riesgo muy alto debido al tipo de negocio de ALEATICA, que implica la relación con Funcionarios Públicos.

A todos los miembros del órgano de gobierno se les ha comunicado y formado sobre las políticas y procedimientos anticorrupción de la Compañía.

Todos los socios de negocio con los que trabajamos firman una declaración responsable en temas de anticorrupción, y se incluyen cláusulas anticorrupción específicas en todos los contratos. Asimismo, derivado del análisis para la evaluación del riesgo de cada uno de ellos, se decide si deben participar en formaciones específicas anticorrupción.

AL 100% DE LOS COLABORADORES DE TODOS LOS PAÍSES SE LES HAN COMUNICADO Y HAN RECIBIDO FORMACIÓN SOBRE LAS POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN DE ALEATICA.

MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

[GRI: 103-2; Ley Española (11/2018): 48]

En España contamos con un Modelo de **Prevención de Delitos (MPD)** en el cual se identifican los riesgos penales con base a la normativa española a los que la compañía tiene exposición por la actividad que desarrolla y con base en su estructura organizativa. Dichos riesgos son evaluados en términos de impacto y probabilidad y con base en los resultados se identifican los controles que mitigan la probabilidad de materialización de cada riesgo penal. Estos controles internos son documentados con los atributos que les caracterizan, entre ellos: dirección responsable, frecuencia de realización, descripción de la actividad y evidencia o evidencias que sustentan dicho control.

Atendiendo a los cambios sufridos en la legislación mexicana, durante el ejercicio 2020, ALEATICA ha desplegado el MPD en México, analizándose la regulación local existente y siguiendo las mejores prácticas internacionales sobre la Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica (RPPJ). Se identificaron 13 eventos de riesgo de RPPJ correspondiendo al riesgo inherente. Se ha diseñado una política del MPD y un procedimiento de actuación ante la materialización de eventos de riesgo del modelo. Asimismo, se identificaron 89 controles para mitigar los eventos de riesgo de corrupción.

Durante los meses de noviembre y diciembre de 2020, se comenzaron a desplegar los modelos de prevención de delitos en Perú, Chile y Colombia, procediéndose al análisis de la legislación local de cada país y siguiendo una metodología estándar de acuerdo con los parámetros definidos en la Compañía. Está previsto tener los modelos de estos tres países implementados durante el primer cuatrimestre de 2021.

También se han reforzado las labores de comunicación y concienciación en materia anticorrupción, emitiéndose comunicados periódicos y diseñándose carteles que se han dispuesto por todas las sociedades que integran ALEATICA.

En México, de acuerdo con la **Ley Federal para la Prevención e Identificación de Operaciones con Recursos de Procedencia Ilícita**, la sociedad que gestiona el sistema de cobro automático para transitar en las autopistas de peaje es considerada sujeto obligado a efectos de reporte de blanqueo de capitales. En cumplimiento a esta disposición, ALEATICA reporta mensualmente a la **Unidad de Inteligencia Financiera de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público** la emisión de tarjetas realizadas, así como los casos en los que algún cliente supere los importes depositados en las mismas según los límites fijados por ley.



En Colombia, Autopista Río Magdalena está obligada a implementar medidas de **Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo** en virtud de lo establecido en el Capítulo IV del Contrato de Concesión suscrito con la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI). El análisis para realizar, previo al inicio de cualquier relación entre las partes, aplica a la totalidad de administradores, directivos, funcionarios, colaboradores o personas que trabajen para la sociedad, así como a intermediarios, agentes, representantes y factores, siempre que presten servicios por cuenta o en nombre de la sociedad. Aquellas operaciones que se realizan con cualquier persona jurídica o natural, que por su número, cantidad o características, no se enmarcan

dentro de los sistemas y prácticas normales de los negocios que se realizan, de conformidad con la actividad económica del respectivo cliente, usuario o proveedor, y de acuerdo con los usos y costumbres del sector económico donde se desarrollan, y no hayan podido ser razonablemente justificadas, deberán ser reportadas de forma inmediata en el formato diseñado para tal fin por la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF), con las formalidades y a través del sistema de información en ambiente web "SIREL".

BREBEMI ITALIA

Previo a la adquisición de **Brebemi**, el departamento de *Compliance* realizó un análisis de Diligencia Debida, tanto a las sociedades a adquirir como a posibles

socios y miembros de los consejos de estas, consistente en corroborar que estos terceros no figuran en ninguna lista de sanción internacional, no son personas políticamente expuestas, así como analizar la existencia y relevancia de todas las posibles noticias adversas sobre soborno y corrupción relacionadas con estos terceros.

Durante el mes de diciembre de 2020, se solicitó a los consejeros de las sociedades italianas la firma de una **certificación anticorrupción** a través de la que han hecho constar que han cumplido con todas las leyes aplicables en cuanto a soborno y corrupción, no han ofrecido o dado ningún soborno, y que no han realizado oferta, pago, bien, servicio, premio, entretenimiento o cualquier cosa de valor de forma corrupta a cualquier persona, incluyendo a Funcionarios Públicos.



CÓDIGO DE ÉTICA Y
CANAL ÉTICO

EL CÓDIGO DE ÉTICA ES LA EXPRESIÓN DE NUESTRA FORMA DE HACER LAS COSAS, REFLEJA NUESTRA CULTURA Y ES PARA ALEATICA UNA HERRAMIENTA SENCILLA Y FUNDAMENTAL PARA QUE NUESTRO EQUIPO DE TRABAJO ACTÚE SIEMPRE DE FORMA CORRECTA ANTE CUALQUIER SITUACIÓN.

Nuestro **Código de Ética** establece los principios rectores del comportamiento de todos los que formamos parte de ALEATICA y es la brújula que guía las relaciones con nuestros grupos de interés; socios, usuarios, colaboradores, proveedores, subcontratistas, aliados, gobiernos, comunidades y cualquier grupo o persona que se relacione con la Compañía. Todos los que formamos parte de ALEATICA, desde el Consejo de Administración, hasta los directivos y colaboradores, sin excepción, estamos comprometidos y obligados a conocer el Código y darle puntual cumplimiento.

Durante el ejercicio 2020, todos nuestros colaboradores han certificado la comprensión y aceptación del Código de Ética y la Política Anticorrupción. De igual manera todos los **contratos de trabajo** incluyen una cláusula con la obligación de cumplir con los mismos, así como los contratos con nuestros proveedores y contratistas.

EN ALEATICA
CONTAMOS CON UN
CANAL ÉTICO
ADMINISTRADO POR LA
DIRECCIÓN DE
COMPLIANCE,
GARANTIZANDO LA
CONFIDENCIALIDAD Y
PROTECCIÓN CONTRA
REPRESALIAS DE TODOS
QUIENES LO UTILICEN, Y
QUE CONTEMPLA LA
POSIBILIDAD DE HACER
DENUNCIAS DE
FORMA ANÓNIMA.

CANAL ÉTICO

[GRI: 102-17, 411-1, 418-1, 419-1;
Ley Española (11/2018): 45]

Este canal está disponible para todas las personas que forman parte de ALEATICA y para todos sus grupos de interés. En julio de 2018, se externalizó la gestión de los reportes ingresados a través de dicho canal con la empresa **Lighthouse**, buscando garantizar independencia, confidencialidad y objetividad, así como asegurar el anonimato y protección de los usuarios.

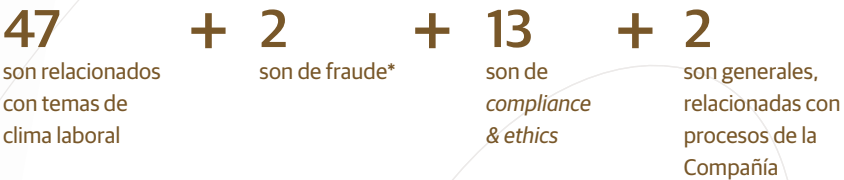
Una vez recibido cualquier reporte, la Dirección de *Compliance* responde al informante indicándole la recepción y

en caso de ser necesario, solicitando información adicional. Si la Dirección de *Compliance* decide realizar una Investigación, designa a un instructor de la investigación de acuerdo con la naturaleza de la alegación. El instructor de la investigación involucra a aquellas áreas que considere necesarias para desarrollar la Investigación y considera la conveniencia de adoptar medidas cautelares mientras que el proceso de investigación iniciado se fundamenta y se resuelve.



En el año 2020 se ha recibido un **total de 60 reportes**, de los cuales 55 fueron recibidos a través del Canal Ético y 5 a través de un *email* directo a la Dirección de *Compliance*. Todos los reportes recibidos han sido investigados y resueltos.

Del total de reportes recibidos:



Esta clasifi de los reportes recibidos está basada en un catálogo de conductas genéricas por tema dentro de las cuales se puede ubicar el reporte de acuerdo con su naturaleza. Algunos de estos casos se han investigado contando con el apoyo de expertos independientes; también ha habido casos en los que se ha procedido a tomar las medidas correctivas y disciplinarias pertinentes.

Periódicamente se hacen campañas para fomentar el uso del Canal Ético

con los distintos grupos de interés explicando las formas a través de las cuales se puede acceder al canal, la posibilidad de que los reportes sean anónimos, y nuestra política de tolerancia cero a las represalias.

Durante 2020 no se han recibido reportes relacionados con la vulneración de derechos humanos, derechos de pueblos indígenas o sobre el incumplimiento de leyes y normativas en los ámbitos social y económico.

Para realizar cualquier consulta o denunciar los comportamientos ilícitos, irregularidades e incumplimientos a las políticas internas de ALEATICA y al Código de Ética, se cuenta con los siguientes medios de contacto:



INTRANET:
> Aplicaciones >
Canal Ético



INTERNET:
• <http://www.ALEATICA.com/responsabilidad-corporativa/transparencia/>
• <https://www.lighthouse-services.com/ALEATICA/>



E-MAIL:
reports@lighthouse-services.com



TELÉFONOS:
• España: 900-839197
• México: 01-800-099-0713
• Colombia: 01-800913-5293
• Perú: 0-800-78317
• Chile: 800-800-914-722
• Otros países: (Código del país) + 844-383-5474

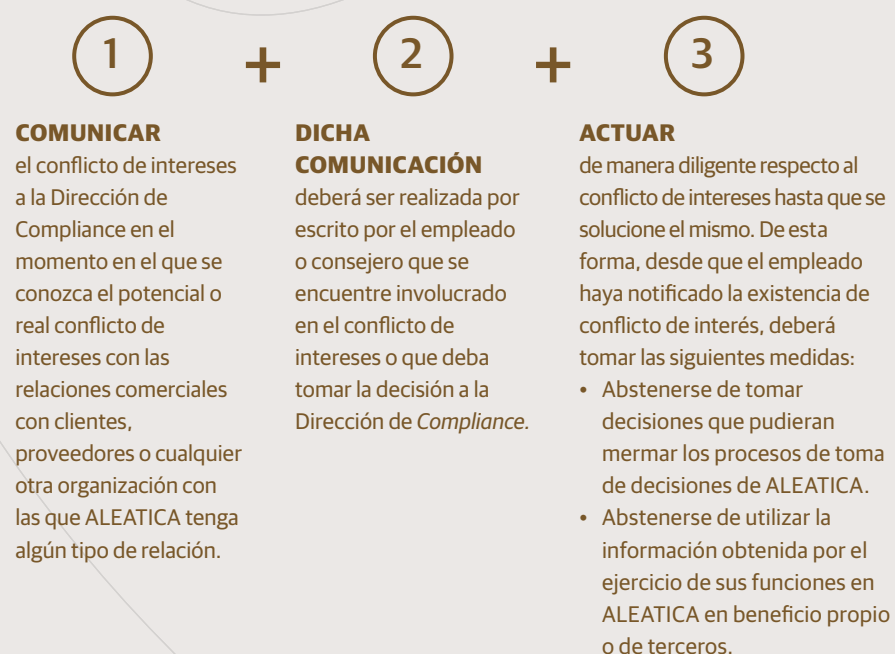
* Las conductas reportadas no fueron confirmadas.

CONFLICTO DE INTERESES

[GRI: 102-25]

Esta normativa prevé el canal ético como medio de comunicación de posibles o potenciales conflictos de intereses. Además, anualmente los consejeros y directivos completan una declaración de intereses con preguntas relativas a la actividad profesional en otras entidades distintas de ALEATICA, afiliaciones, intereses de familiares, etc. y se estudia si existe un conflicto real. Estos resultados son presentados al Comité de Auditoría.

En caso de que un colaborador o consejero se vea inmerso en un conflicto de intereses, deberá:



CONTAMOS CON UNA NORMA DE CONFLICTOS DE INTERESES QUE APLICA EN TODOS LOS PAÍSES.

La Dirección de Compliance analiza la información sobre el conflicto de intereses para determinar el impacto de establecer una relación comercial o laboral existiendo un conflicto de intereses.

COMPETENCIA DESLEAL

[GRI: 206-1]

La competencia desleal es una práctica que buscamos erradicar en ALEATICA, como aquellas prácticas que sean contrarias a la buena fe empresarial y que no cumplan con los estándares éticos necesarios para poder considerarlas como honestas. En 2020 no se presentaron casos de competencia desleal en ninguna de nuestras operaciones.

PÁGINA DE TRANSPARENCIA

Durante 2020, continuamos con nuestro compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas, poniendo a disposición del público la página de internet (<http://www.transparencia-ALEATICA.com.mx/#/>), la cual tiene como objetivo ser una fuente de consulta accesible a todas las personas y organizaciones que quieran conocer la historia, el

funcionamiento y entorno de Viaducto Bicentenario y de CONMEX, dos de nuestras vías en México de mayor relevancia para el Grupo.

En este sitio es posible consultar características físicas, así como datos relevantes, desde la licitación pública hasta la última modificación al título de concesión, financiamientos obtenidos, principales acciones de construcción, operación, conservación y mantenimiento, y por supuesto los valores que rigen a nuestro equipo.

De igual manera, en este sitio se pueden consultar los proyectos de Sostenibilidad para contribuir con el desarrollo de nuestro equipo, nuestros usuarios, las comunidades y el medio ambiente donde operamos, así como las iniciativas para mantener la transparencia y el gobierno corporativo de nuestras Unidades de Negocio.



DERECHOS HUMANOS

[GRI: 103-2, 410-1; Ley Española (11/2018): 46]

A través de nuestra *Política de Derechos Humanos** establecemos un compromiso institucional sobre el respeto y la protección de los derechos humanos de los colaboradores, usuarios, proveedores, comunidades y cualquier grupo de interés que tenga relación con ALEATICA.

Estas son las principales iniciativas y directrices que nos sirven de base para trabajar y velar en todo momento por el cumplimiento de los derechos humanos:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto Mundial de Naciones Unidas.
- Declaración Tripartita de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

- Línea Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.
- Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas.

Principios de Derechos Humanos de ALEATICA:

- Erradicar el trabajo forzoso.
- Trabajar por la igualdad y combatir la discriminación.
- Ofrecer trabajo digno.
- Velar por la seguridad y la salud de las personas.
- Respetar a las minorías y las comunidades indígenas.
- Fomentar la libertad de asociación y negociación colectiva.
- Erradicar el trabajo infantil.
- Proteger el entorno de las personas.
- Seguridad física, empresas de seguridad y derechos humanos.

Las acciones que por segundo año consecutivo realizamos para prevenir y atender cualquier violación a los derechos humanos se describen a continuación:

- Cumplimiento de la legislación laboral aplicable y los procesos de contratación de bienes y servicios.
- Formación en derechos humanos al 100% del personal de seguridad física interna contratada directamente; en caso de que sea personal de seguridad física contratado de forma externa se solicita que cumpla con este requisito.
- Código de Ética que rige la conducta de nuestros colaboradores.
- Política de Compras Responsable, la cual incluye cláusulas para velar por el respeto y protección de los derechos humanos.
- Proceso de debida diligencia con requerimientos en materia de derechos humanos a proveedores críticos.
- Cláusulas de derechos humanos en contratos con nuestros proveedores
- Cláusulas en todos los contratos laborales de las empresas del Grupo, las cuales establecen como obligación la adhesión y cumplimiento de nuestro Código de Ética.
- Consulta, duda o denuncia a través de nuestro Canal Ético de denuncia por internet, teléfono y correo electrónico.
- Análisis de ambiente laboral en nuestros centros de trabajo para prevenir y resolver cualquier situación que pudiera vulnerar los derechos humanos de los colaboradores.
- En todas las empresas que integran el Grupo se han adoptado procesos y prácticas para velar por el respeto y protección de los derechos humanos, el derecho a la libre asociación y la erradicación del trabajo forzoso y/u obligatorio e infantil.
- Durante 2020 no se han registrado o denunciado vulneraciones a los derechos humanos dentro de la organización, formuladas por contratistas u otras partes interesadas.



* Consulta nuestra Política de Derechos Humanos en: <https://colaboradores.ALEATICA.com/?wpdmdl=13779>



TABLA DE CONTENIDOS

DE ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA
[GRI: 102-55]

EPÍGRAFE	SUBEPIGRAFE	APARTADO DE LA LEY	GRI	UBICACIÓN	PÁGINA(S)
Modelo de Negocio	Descripción del modelo de negocio del grupo	Breve descripción del modelo de negocio del grupo, que incluirá su entorno empresarial, su organización y estructura, los mercados en los que opera, sus objetivos y estrategias, y los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	GRI 102-2 GRI 102-4 GRI 102-6 GRI 102-15 GRI 102-7	Nuestro Negocio	32, 33, 34, 35, 36, 37, 38
		Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, en la salud y la seguridad	GRI 102-15	Sostenibilidad Social y Ambiental	129,130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137
		Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	GRI 103-3	Sostenibilidad Social y Ambiental	137
		Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	GRI 102-29	Sostenibilidad Social y Ambiental	137
Información sobre cuestiones medio ambientales	General	Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11	Sostenibilidad Social y Ambiental	137
		Provisiones y garantías para riesgos ambientales	GRI 307-1	Transparencia y Gobierno Corporativo	160
		Contaminación	GRI 305-5	Sostenibilidad Social y Ambiental	138, 139, 140, 141
		Economía Circular y prevención y gestión de residuos	GRI 306-2	Sostenibilidad Social y Ambiental	143, 144, 145, 146
Uso sostenible de los recursos	General	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos			
		El consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-5	Sostenibilidad Social y Ambiental	142
		Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	GRI 301-1	Sostenibilidad Social y Ambiental	143, 144
		Energía: Consumo, directo e indirecto; Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, Uso de energías renovables	GRI 302-1	Sostenibilidad Social y Ambiental	139, 140, 141
Cambio Climático	General	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3	Sostenibilidad Social y Ambiental	138, 139
		Las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del Cambio Climático	GRI 201-2	Sostenibilidad Social y Ambiental	138, 139
		Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones GEI y medios implementados a tal fin	GRI 305-5	Sostenibilidad Social y Ambiental	138, 139, 140, 141
		Protección de la biodiversidad	GRI 304-3	Sostenibilidad Social y Ambiental	148, 149
Protección de la biodiversidad	General	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	GRI 304-2	Sostenibilidad Social y Ambiental	148, 149

EPÍGRAFE	SUBEPIGRAFE	APARTADO DE LA LEY	GRI	UBICACIÓN	PÁGINA(S)
Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal	Empleo	Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional	GRI 102-8	Pasión por el Equipo	70, 80, 81, 82
		Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8	Pasión por el Equipo	82, 83
		Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 102-8	Pasión por el Equipo	82, 83
		Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional	GRI 401-1	Pasión por el Equipo	97, 98, 99
		Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	GRI 405-2	Pasión por el Equipo	86, 87, 88, 89
		Brecha Salarial	GRI 405-2	Pasión por el Equipo	86, 87, 88, 89
		Remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	GRI 202-1	Pasión por el Equipo	86, 87, 88, 89
		La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	GRI 102-35	Pasión por el Equipo	89
		Implantación de medidas de desconexión laboral	GRI 401-3	Pasión por el Equipo	96
		Empleados con discapacidad	GRI 405-1	No Aplica	96
	Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo	GRI 401-2	Pasión por el Equipo	90, 91, 92
		Número de horas de absentismo	GRI 403-9	Pasión por el Equipo	97, 98
		Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	GRI 401-2	Pasión por el Equipo	92
Salud y Seguridad		Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 103-2	La Seguridad es Primero	42, 43, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60
		Accidentes de trabajo (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-9	La Seguridad es Primero	46, 47
		Enfermedades profesionales (frecuencia y gravedad) desagregado por sexo	GRI 403-10	No Aplica	48
Relaciones Sociales		Organización del diálogo social, incluidos los procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	GRI 402-1	Pasión por el Equipo	75, 76, 77, 78
		Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	Pasión por el Equipo	96
		Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y seguridad en el trabajo	GRI 102-41	Pasión por el Equipo	96
Formación		Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	Pasión por el Equipo	85
		Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	GRI 404-1	Pasión por el Equipo	85
Accesibilidad		Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2	Pasión por el Equipo	95
Igualdad		Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres	GRI 103-2 GRI 405-1	Pasión por el Equipo	93, 94, 95
		Planes de igualdad	GRI 103-2 GRI 405-1	Pasión por el Equipo	93, 94, 95
		Medidas adoptadas para promover el empleo	GRI 103-2 GRI 405-1	Pasión por el Equipo	83, 84, 85
		Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 103-2 GRI 405-1	Pasión por el Equipo	93, 94, 95

EPÍGRAFE	SUBEPIGRAFE	APARTADO DE LA LEY	GRI	UBICACIÓN	PÁGINA(S)
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Derechos Humanos	La integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 103-2	Pasión por el Equipo	95
		Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 103-2 GRI 405-1	Pasión por el Equipo	82, 92, 93
		Aplicación de procedimientos de debida diligencia en derechos humanos	GRI 102-16 GRI 102-17	Sostenibilidad Social y Ambiental	151, 152, 153, 154, 155
		Prevención de los riesgos de vulneración de los derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 102-16 GRI 102-17	Sostenibilidad Social y Ambiental	151, 152, 153, 154, 155
		Denuncias por casos de vulneraciones de derechos humanos	GRI 102-17	Sostenibilidad Social y Ambiental	151, 152, 153, 176, 177
		Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 102-16 GRI 407-1 GRI 408-1 GRI 409-1	Sostenibilidad Social y Ambiental	180, 181
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Corrupción y soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 205-1	Transparencia y Gobierno Corporativo	170
		Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 103-2	Transparencia y Gobierno Corporativo	172, 173
		Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 102-13	Transparencia y Gobierno Corporativo	130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137
Información sobre la sociedad	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 413-1	Sostenibilidad Social y Ambiental Nuestro Negocio	130
		Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y el territorio	GRI 413-1	Sostenibilidad Social y Ambiental	130, 131, 132, 133, 134, 135, 136
		Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con estos	GRI 413-1	Sostenibilidad Social y Ambiental	130, 131, 132, 133, 134, 135, 136
		Acciones de asociación o patrocinio	GRI 102-13	Sostenibilidad Social y Ambiental	130, 131, 132, 133, 134, 135, 136
	Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	GRI 308-1 GRI 414-1	Sostenibilidad Social y Ambiental	130, 131, 132, 133, 134, 135, 136
		Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	GRI 308-1 GRI 414-1	Sostenibilidad Social y Ambiental	151, 152, 153
		Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	GRI 308-1 GRI 414-1	Sostenibilidad Social y Ambiental	151, 152, 153
	Consumidores	Medidas para la salud y seguridad de los consumidores	GRI 416-1	La Seguridad es Primero	42, 43, 44
		Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 102-17	Excelencia en el Servicio	102, 103, 104, 105, 106, 107
Información fiscal		Beneficios obtenidos por país	GRI 207-4	Nuestro Negocio	28
		Impuestos sobre beneficios pagados	GRI 207-4	Nuestro Negocio	153, 154, 155
		Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4	No Aplica	155, 156, 157



aleatica.com

